

Mandag den 30. januar 2017

BUPL's hørings svar til forslag om områdeledelse

I forlængelse af den politiske budgetaftale for 2017 har Byrådet vedtaget at sende tre modeller for en eventuel ny organisering og ledelsesstruktur på dagtilbuds- og skoleområdet i høring. BUPL Sydøst har følgende bemærkninger til det udsendte forslag.

Som udgangspunkt er BUPL enig i hovedparten af de principper, som har dannet udgangspunkt for arbejdet med områdeledelse. Herunder:

- At øge antallet af medarbejderressourcer tæt på børnene og fokusere lederens arbejde med kerneopgaven.
- At medarbejdernes kompetencer bringes spil med størst mulig effekt
- At der skabes gode rammer for MED- og bestyrelsesarbejdet.
- At etablere en mere effektiv administration.

BUPL lægger i forlængelse heraf særlig vægt på, at strukturforslaget ikke indeholder besparelser på børneområdet, og at man fremover garanterer en klar ledelsesmæssig opdeling af dagtilbudsområdet og skoleområdet.

Når BUPL alligevel ikke kan anbefale de tre modeller, er det primært fordi, vi vurderer, at de politiske mål kan nås (bedre) inden for rammerne af den eksisterende struktur. Det er med andre ord svært at få øje på den brændende platform, som kan begrunde en strukturomlægning.

Skoler og institutioner i lokalområder

Et af byrådets mål er at bevare skoler og dagtilbud i alle lokalområder. Den nye ledelsesstruktur løser ikke den udfordring. Vil man sikre kvaliteten på små skoler og institutioner og institutioner med store udsving i børnetallet, bør man i stedet arbejde med differentieret tildeling. Den nuværende ordning levner ikke mulighed for at give ekstra ressourcer til arbejdspladser, der er trængt, fordi de er små. En sådan løsning kan gennemføres uden områdeledelse og er alene et spørgsmål om økonomisk prioritering.

Provenuet er for lille til at indfri målene

Ifølge forslaget genererer den nye struktur et økonomisk råderum på 4,4 mio. kr. Heraf 1,5 mio. kr. på daginstitutionsområdet, hvilket svarer til ca. fire fuldtidsstillinger. Kommunen bør påregne, at provenuet først kan frigøres gradvist over en årrække. Måske først efter fem til ti år, viser erfaringerne. Provenuet er set i det lys så beskedent, at det reelt ikke i noget videre omfang vil kunne bidrage til at indfri ambitionerne om at øge medarbejderressourcerne tæt på børnene og styrke kerneopgaven.

Forslag ligner et skrivebordsprojekt

Oplægget til den nye ledelsesstruktur redegør efter BUPL's vurdering ikke tilstrækkeligt præcist for de ulemper, som de tre modeller indebærer. Der er ikke konkret redegjort for, hvordan opgave og ansvarsfordeling flyttes rundt i den nye struktur, og hvem der skal overtage hvilke opgaver og ansvarsområder.

Dermed risikerer den nye ledelsestruktur at forblive et skrivebordsprojekt, som ser fint ud i et regneark, men i virkeligheden ikke frigør ressourcer til børnene og kerneopgaven. Der findes desværre mange mindre gode erfaringer fra andre kommuner med, at virkeligheden halter langt efter de glittede strukturløsninger.

Souschefstillinger nedlægges

I dag har en række institutioner både en daginstitutionsleder og en souschef, som påtager sig ledelsesopgaver i større eller mindre omfang. Med den nye struktur forsvinder souscheferne (hvilket man har glemt at anføre i oplægget), og det samlede antal ledelsestimer barberes ned. Præcis hvor mange ledelsestimer, der forsvinder lokalt fra den enkelte institution, står ikke klart.

Da reduktionen i ledelsestiden lokalt er en væsentlig del af det økonomiske råderum, er det bemærkelsesværdigt, at den del af forslaget er uklart beskrevet og mangelfuldt underbygget. BUPL må på det kraftigste advare mod, at man fjerner ledelsestid, uden at have en konkret plan for, hvor de enkelte ledelsesopgaver og ansvarsområder realistisk set kan placeres.

Områdelederne får for mange opgaver

Det andet væsentlige tiltag i den nye struktur er oprettelsen af områdelederstillingerne. Fire på daginstitutionsområdet og fire på skoleområdet. Det fremgår ikke tydeligt, hvilke opgaver og ansvarsområder de nye områdeledere skal varetage. Men for at regnskabet skal gå op, må de i sagens natur overtage opgaver fra både den lokale ledelse på institutionerne og fra det netop nedlagte ledelseslag på forvaltningsniveau.

Områdelederne vil altså både få opgaver nedefra og oppefra. Spørgsmålet er, om de med rimelig sandsynlighed kan magte de mange opgaver. Hvis ikke, er der betydelig risiko for, at ledelsesopgaverne presses nedad i hierarkiet og tilbage på institutionerne. Konsekvenserne bliver i så fald mindre tid til det pædagogiske arbejde i det daglige. Og det er stik imod intentionerne med den nye struktur.

Faglig udvikling risikerer at drukne i drift

BUPL er bekymret for den faglige udvikling på børne- og skoleområdet. Hidtil har forvaltningen stået som garant for den faglige udvikling. Men med den nye struktur og slankning af forvaltningen skal udviklingsopgaverne fremover løses af områdelederne. Spørgsmålet er om områdelederne vil få mulighed for det. Efter alt at dømmes får de rigeligt at se til med at sikre drift og administration af de nye områder. Hvis ikke den faglige udvikling sikres i den nye model, svigter man reelt de mål, byrådet har sat sig.

Følgeskab mangler

Forandring kræver følgeskab. Medarbejderne, der skal implementere de gode intentioner i praksis, skal være med på, hvad der kræves og kunne se, at det er meningsfuldt og udviklende i deres daglige arbejde. Ellers vil det i praksis ikke være muligt at implementere den nye struktur tilfredsstillende.

Den politiske proces omkring indførelse af områdeledelse har haft en vanskelig begyndelse. Strukturudspillet blev i første omgang lanceret som en besparelse, der skulle dække omprioriteringsbidraget. Men efter omprioriteringsbidraget blev taget af bordet, er det ikke lykkedes at overbevise medarbejdere og forældre om forslagets gode intentioner. Kommunikationen har ikke været tydelig nok. Og spørger man medarbejdere og forældre på området, er det vanskeligt at få øje på følgeskabet.

BUPL's anbefalinger

BUPL vil ikke pege på nogle af de tre modeller for områdeledelse og fraråder som nævnt byrådet at gennemføre den nye struktur.

BUPL medgiver, at kommunen har udfordringer i forhold til at skaffe ressourcer til at styrke kerneopgaven, den faglige ledelse og sikre tilbud i yderområderne. Men områdeledelse vil ikke i sig selv bidrage til at indfri målene og imødegå udfordringerne. I bedste fald gør den nye struktur, hverken fra eller til.

Det bedste Ringsted Kommune kan gøre, er at tage fat på de konkrete udfordringer. Vil man for alvor indfri målsætningerne, bør kommunen overveje, om man skulle investere en beskedent del af den kommunens samlede likviditet på næsten en kvart milliard kroner i børneområdet. Penge som brugt på den rigtige måde vil komme retur til kommunekassen i form af sparede udgifter til specialundervisning og andre særlige tiltag. Ringsted Kommune har midler til at gennemføre de politiske mål for området uden at skulle skabe et økonomisk råderum først.

BUPL står til rådighed for den videre behandling af sagen.

Venlig hilsen

Anja Wollesen
Næstformand, BUPL Sydøst
Direkte: 3546 5466
Mobil: 6161 1383
Mail: awo@bupl.dk

og

Jacqueline Sporon-Fiedler
Faglig sekretær, BUPL Sydøst
Direkte: 3546 5461
Mobil: 6195 9912
Mail: jqs@bupl.dk