

Høring Dagtilbud Ressourcetildelingsmodel

Institution	Hvordan vurderer I den foreslåede ændring i tildeling af lederløn?	Hvordan ser I fordeling af del af budgettet efter socioøkonomiske nøgletal?	Hvordan vurderer I puljens størrelse til fordeling efter socioøkonomi?	Hvordan ser I ændring af fordeling af pædagogisk personale indenfor den afsatte ramme?	Andet
Møllegården	Ingen Kommentarer	Ingen Kommentarer	Ingen Kommentarer	Ingen Kommentarer	
Kildebakken	Ingen nye synspunkter eller forslag	Ingen nye synspunkter eller forslag	Ingen nye synspunkter eller forslag	Ingen nye synspunkter eller forslag	God ide med gennemsigtig tilgang
Vejsgården	Vi ser positivt på, at lederløn fremover tildeles i henhold til forhåndsftale. Det skaber bedre gennemsigthed og afhjælper udfordringer med at skulle dække lønnen via andre budgetposter.	Vi er enige i princippet om at tildele flere ressourcer til institutioner med flere socialt belastede børn. Det kan være med til at sikre mere lighed i børnenes udviklingsmuligheder. Det er vigtigt, at modellen er gennemskuelig og bygger på valide data.	Puljens størrelse på 10 mio. kr. virker umiddelbart passende, men det afhænger af den faktiske fordeling og konsekvenser for de enkelte institutioner. Det vil være ønskeligt med en evaluering efter implementeringen.	Vi bakker op om en differentieret personalegruppe med både pædagoger, pædagogiske assistenter og medhjælpere. Det er dog vigtigt at sikre, at institutionerne har adgang til kvalificerede pædagogiske assistenter, og at institutionernes budgetter tillader ansættelse af assistenter fremfor medhjælpere. Vi vurderer, at en reduktion i vikarmidler kan skabe udfordringer i forbindelse med sygdom og lignende situationer.	

Boeslunde Børnehus	Vi stiller os kritiske overfor den foreslåede tilførsel af 1,6 mio. kr. til lederløn da høringsmaterialet ikke redegør tydeligt for hvor midlerne konkret skal komme fra, eller hvordan fordelingen påvirker de enkelte institutioners budgetter. Som forældrebestyrelse er vi bekymrede for at denne ændring i praksis kan ske på bekostning af ressourcer, der ellers ville være gået til det pædagogiske arbejde og børnenes hverdag. Det er svært at støtte en ændring, når konsekvenserne for drift, normering og kvalitet ikke er dokumenteret. Vi eftersøger en fuld økonomisk forklaring, så der kan skabes gennemsigtlighed for både personale og forældre.	Vi anerkender behovet for at tage højde for socioøkonomiske forskelle, men modellen er utilstrækkeligt beskrevet. Der mangler oplysninger om, hvilket nøgletal der bruges, hvordan de vægtes, og hvor ofte de opdateres. Uden den viden kan vi ikke vurdere, om modellen reelt skaber større lighed- eller om den i praksis risikerer at fordele ressourcer skævt. Vi anbefaler, at kommunen fremlægger konkrete beregninger og eksempler på, hvordan tildelingen vil ændres sig for forskellige institutionstyper, før beslutningen vedtages.	En pulje på 10 mio.kr lyder umiddelbart positivt, men uden at kende den samlede budgetramme og finansieringskilden, er den umuligt at vurdere om det er et reelt løft eller blot en intern omfordeling. Hvis puljen finansieres ved at tage midler fra eksisterende budgetter, vil det i praksis blot flytte udfordringer- ikke løse dem. Vi mener, at der mangler konsekvensberegninger, der viser, hvordan midlerne konkret vil påvirke institutioner med forskellige forudsætninger og børne-sammensætninger. Indtil det foreligger, kan vi ikke støtte forslaget.	Forslaget om at ændre fordelingen til 60% pædago-ger,20% pædagogiske assistenter og 20% medhjælpere, samtidig med at vikarbudgettet reduceres fra 10% til 7%, giver anledning til stor bekymring. I en virkelighed med højt sygefravær generel mangle på uannede pædagoger virker forslaget ikke realistisk. At reducere vikarbudgettet vil med stor sandsynlighed føre til flere uforudsete huller i bemanningen og mindre stabilitet for børnene. Vi vurderer, at forslaget kan forringe kvaliteten i hverdagen, og vi savner dokumentation for, hvordan dette skal kunne gennemføres inden for den eksisterende økonomiske ramme.	Som forældrebestyrelse bakker vi op om intentionen om en mere gennemsigtigt og retfærdig ressourcefordeling- men materialet, som det foreligger nu, giver ikke et tilstrækkeligt grundlag for at vurdere konsekvenserne. Vi finder, at de foreslåede ændringer er for upræcise, økonomisk uigennemsigtige og potentielt skadelige for kvaliteten i dagtilbuddene. Derfor opfordrer vi til, at forslaget sendes tilbage til yderligere bearbejdning med: • Tydelige beregninger af konsekvenser for hver institutionstype. • Konkret dokumentation for finansiering af lederløn. • Realistiske vurderinger af personaledekning ved reduceret vikarbudget. Indtil dette foreligger kan vi ikke støtte forslaget.
Skovsøbakken	Bestyrelsen i Skovsøbakken har ikke nogen indsigelser til høringsmaterialet.	Bestyrelsen i Skovsøbakken har ikke nogen indsigelser til høringsmaterialet.	Bestyrelsen i Skovsøbakken har ikke nogen indsigelser til høringsmaterialet.	Bestyrelsen i Skovsøbakken har ikke nogen indsigelser til høringsmaterialet.	

Sygehusets Børneinstitution	Jeg tænker at det er en rigtig fin ordning, at lederlønnen ikke skal tages af den samlede løn. Det stemmer vel også fint overens med udkastet omkring at lederen ikke længere skal være en del af normeringen? På denne måde sikrer vi at lederen kan fokusere på sit ledelsesrum og herigennem støtte personalet bedst muligt.	jeg er stor fortaler for, at flertallet støtter minoriteterne. Derfor synes jeg også dette forslag virker som et godt forslag. Her har jeg dog sværere ved at se eventuelle faldgrupper.	Dette kan jeg ikke udtale mig om, da jeg ikke har nogen indsigt i budgettet og derfor ikke ved, hvorvidt puljens størrelse vil dække det behov der er. Jeg tænker dog ideen omkring at pengene fordeles, der hvor behovet er størst grundlæggende lyder som en god fordeling.	dette spørgsmål har jeg igen meget svært ved at tage stilling til, da jeg ikke ved hvorvidt den fordeling der er i dag er en god eller dårlig løsning for institutionen, og derfor heller ikke kan sige, hvorvidt den nye er bedre.	
Sct. Mikkel's Børnehave	Bestyrelsen har ingen kommentarer	Bestyrelsen har ingen kommentarer	Bestyrelsen har ingen kommentarer	Bestyrelsen har ingen kommentarer	
Børnehaven Mariehønen	Forældrebestyrelsen i Mariehønen mener, at det er et godt justeringsforslag at lederlønnen tildeles den enkelte institution i henhold til en forhåndsftale om aflønning af dagtilbudsledere med BUPL.	Forældrebestyrelsen i Mariehønen mener, at det er vigtigt at der ses på de socioøkonomiske nøgletal i forhold til tildeling af en lønpulje til pædagogisk personale. Vi ser model "2.1 Børnetælling ud fra socioøkonomiske indikatorer" eller model "2.3 Fordeling af puljemidler efter vurdering eller ansøgning" som de to modeller der bør arbejdes videre med.	Forældrebestyrelse i Mariehønen mener, at puljens størrelse skal tilpasses, så der er en mærkbar ændring hos modtagerne af puljemidlerne i de områder hvor de socioøkonomiske nøgletal er lave. Hvad det konkrete beløb skal være, er det ikke muligt for os at tage stilling til.	Forældrebestyrelsen i Mariehønen ser fordelingen af pædagogisk personale, 60% pædagoger, 20% pædagogiske assistenter og 20% pædagogmedhjælpere som en god opgradering. Det er vigtigt for os, at det er kompetent personale der arbejder med vores børn, og med 20% pædagogiske assistenter, er der herved mulighed for 20% mere uddannet personale i institutionen.	

Smørblomsten	Forældrebestyrelsen tilslutter sig den forslåede ændring. Da vi synes at det er i forældrenes interesse at grundbeløbet kun anvendes til løn til pædagogiske medarbejdere og ikke til lederløn.	Forældrebestyrelsen tilslutter sig at afsætte pulje på 10 mio. kr. som en del af budgettet til pædagogisk personale og som fordeles efter statistisk beregnede socioøkonomiske nøgletal. Smørblomsten er udfordret på socioøkonomiske forhold og det må gerne kunne ses på budgettet.	Forældrebestyrelsen ønsker ikke at andre institutioner skal skæres i budgettet for at vi kan opnå at blive tilgodeset pga. socioøkonomiske forhold. I den kontekst er det ikke midler nok.	Forældrebestyrelsen tilslutter sig ændring af fordeling. Vi ønsker så kvalificerede medarbejdere som muligt. Hvis det indebærer at der kommer flere pædagogiske assistenter, så skal det kunne ses på fordeling af pædagogisk personale.	
Børnehuset ved Noret	Det giver god mening at løn til lederen adskilles fra institutionens lønbudget, men vil det være et retvisende beløb, mht. evt. lokal løndannelse?	Hvilken indflydelse vil det få, når der 1. er frit institutionsvalg og 2. børn skifter fra en institution til en anden?	Materialet er ikke gennemskueligt, så der er usikkerhed om hvordan det skal læses.	Bestyrelsen kan ikke være uenige i, ønsket om mere uddannet personale. Vi mener dog at procentfordelingen for uddannede pædagoger skal hæves	

Dalmose Daginstitution	Bestyrelsen i Dalmose daginstitution anbefaler at lederlønnen budgetteres separat og i overensstemmelse med den reelle lønudgift. Heri skal der også være budgetteret individuelle forhandlinger. Dette som en del af fastholdelsespolitikken og samtidig i forhold til fremadrettet kunne rekruttere nye ledere. Måske skal man tænke lederlønnen ind i forvaltningen som jo er dem som forhandler den.	At tildele ekstra ressourcer hvor der er behov giver god mening. Vi mener dog ikke den nuværende model er retvisende. Den skal uddeles ud fra de enkelte institutioner og ikke i forhold til distriktets skolen. Samtidig skal der være gennemsigthed i forhold til de kriterier som der tages udgangspunkt i.	Det er ikke muligt for os at udtale os om størrelsen på puljen, da vi ikke har nok indsigt i effekten af de tildelte ressourcer til de enkelte institutioner, hvis den kommende model gennemføres.	Hvis vi vil i mål med de store udfordringer vi står i, er det altafgørende at vi har et veluddannet personale. Vi skal have pædagogandelen op på 70%. Pædagogiske assistenter på 20% og medhjælper på 10%. Vi er uforståelige overfor de 10 % vikarmidler som skulle ligge i vores budget? Vi har ikke nogen ressourcer på vores budget til vikardækning. Dette blev sparet væk for en del år siden. Det er på nuværende op til den enkelte institution at afsætte penge til vikar fra eget grundbudget. Vi vil se det som et stærkt signal til både pædagogisk personale og ikke mindst de forældre, som afleverer deres børn i de kommunale institutioner, at der i Slagelse bliver prioriteret veluddannet personale til at tage vare på vores fremtid, især når der samtidig med skal arbejdes endnu mere med inklusion.	
---------------------------	--	--	--	--	--

Hesselgården	Det giver god mening for os, at tildelingen af lønmidler til lederløn afspejler den faktiske udgift, der findes i de enkelte dagtilbud.	Det er en god ide at tildele midler ud fra en socioøkonomisk fordeling. Vi vil gerne opfordre til, at denne ramme på 10 mio. kr. udmøntes som en ekstra ressource politisk bestemt, som derved ikke tages fra den samlede ressource til dagtilbud.	Vi har svært ved at gennemskue det udsendte regneark vedrørende den socioøkonomisk tildeling og dermed også muligheden for at forholde os til puljernes størrelse. Vi savner lidt gennemsigtighed i de tal som ligger til grund for ressourcetildelingsmodellen.	Vi synes det er en god ide at se på tildelingen af lønmidler i forhold til fordelingen af pædagogisk personale. Vi er ikke vidende om, at der er afsat en pulje til vikar centralt fra. Vores indtryk er, at det er lederen, der afsætter vikarpulje i budgettet ved årets start baseret på et skøn. Vi vil derfor opfordre til at den budgetmæssige ramme fastholdes, og at en eventuel merudgift til løn er en udvidelse af eksisterende ramme.	
Kirkeskoven	Vi bakker grundlæggende op om ønsket om en mere gennemsigtig model og anerkender behovet for en rimelig fordeling, der tager højde for forskellige socioøkonomiske vilkår i kommunen. Vi støtter også den foreslåede ændring omkring lederløn, da den kan bidrage til større økonomisk bæredygtighed lokalt. .	Vi anerkender at der tages hensyn til forskellige socioøkonomiske vilkår. Socioøkonomisk godt stillede børn rammes dog også af livet. En socioøkonomisk fordeling tager ikke hensyn til, at der f.eks. er og kan være børn som har andet modersmål end dansk, hørehæmmede børn, autister, udadreagerende børn, børn med motoriske udfordringer, børn som ikke trives fordi en forælder f. eks er livstruende syg mv.			Se samlet høringssvar

Flakkehaven	Ift. den nuværende model, er vi uvidende om hvad den nuværende lederløn udgør i det aktuelle budget. Derfor kan vi kun konkludere at man bør kigge på fastholdelsespolitikken og som minimum kigge på anciennitet, som gør/bør kunne ses i aflønningen af ledere og følge budgettet i de enkelte institutioner. Derudover kan vi være bekymrede for at det ved ansættelse af ny ledelse kan være svære at få kvalificerede ansøgere hvis ikke lønnen afspejler deres kvalifikationer og anciennitet. Hvordan bliver de 1,6 million fordelt på de enkelte institutioner? Er det procentvis i forhold til størrelse eller ligeligt imellem institutionerne eller en helt tredje model?	Hvis der menes at vi skal tage beslutning omkring dette, bør I beskrive konkret hvad de socioøkonomiske indikatorer er og hvilke Slagelse kommune har? Det mest rigtige ville være at kigge på barnet allerede fra nyfødt og følge det gennem opvæksten og derved kunne gribe det enkelte barn når de første tegn viser sig. Her kunne det fx. Være institutionernes vurdering, sundhedsplejerskernes observeringer og ved de første lægebesøg. Vi mener der skal handles tidligt i barnets liv, fordi tidlig opsporing giver grundlag for at kunne hjælpe barnets udvikling og trivsel på rette vej.	Hvordan fordeles puljen på de 10 millioner blandt institutionerne? Alt efter hvordan fordelingen bliver vil det betyde en for stor nedskæring i midlerne til den enkelte institution, heriblandt vores. Hvorfor skal nogle institutioner gå på kompromis med minimumsnormeringer for at kunne holde sig indenfor budget, for at dække udgifterne hos de andre? Hvilken fordelingsstrategi ligger der til grund for netop dette?	Vi kan ikke gennemskue det nævnte vikarbureau, hvor i vil reducere fra 10% til 7%. Vi kan ikke i et nuværende budget se et vikarbudget. Vi ved at der for få år tilbage blev vikarbudgettet fjernet på grund af grund af besparelser. Tildelingen 60/20/20, hvis vi ændrer 20 assistenter til medhjælpere vil det give en stor økonomisk forskel men med den nye inklusion m.v. Er vi bekymrede for at det bliver begrænset hvor meget de uddannede pædagoger er på stuen eller bliver de dem der sidder og skriver opgaver og laver tests osv. med børnene. Vi ønsker at fordelingen i stedet bliver 70 pædagoger, 10 pædagogiske assistenter og 20 pædagogmedhjælpere.	Derudover mener vi som forældre at øgede åbningstider er vigtigt for os i landdistrikterne, da vi som forældre har lang transport til og fra arbejde. Vi håber ikke der bliver rørt ved de timer Flakkehaven har i øget åbningstid.
Marievang	Vi bakker op om, at lederlønnen i højere grad afspejler den reelle lønudgift. Det er vigtigt for at sikre sammenlignelige og retfærdige vilkår på tværs af institutionerne.	De socioøkonomiske nøgletal kan være forældede, når ressourcerne tildeles. Det kan betyde, at nogle institutioner får for mange eller for få ressourcer i forhold til det aktuelle behov. Det bør der findes en måde at justere for.	Puljens størrelse virker umiddelbart passende, men det bør præciseres, om hele beløbet rent faktisk fordeles – og hvordan fordelingen konkret vil ske.	Vi foretrækker flere uddannede pædagoger frem for pædagogiske assistenter. Derudover bør der arbejdes målrettet med at nedbringe sygefravær, så institutionerne kan klare sig med færre midler til vikarer uden at det går ud over kvaliteten.	

Firkløveren	Forældrebestyrelsen i Firkløveren har ingen bemærkninger til den foreslåede ændrings størrelse. Vi er positive over at pengene kommer fra centralt hold, og ikke finansieres af institutionens poster, som er målrettet børnene.	Vi er positivt indstillet over muligheden for at bruge socioøkonomiske nøgletal til fordeling af budgetterne efter den foreslåede model 2.2.	Vi er positive over at budgetændringen tager udgangspunkt i socioøkonomiske forhold, og at det tildeler Firkløveren ressourcer som er tilsvarende institutionens børnesammensætning.	Vi er positive overfor fordelingsændringen.	Spørgsmål: Hvordan sikrer Slagelse kommune, at stillingskategorien Pædagogiske assistenter kan udgøre 20% efter ændring af fordeling mellem stillingskategorier? Generel bemærkning: Ved lignende høringsvar fremover ønsker vi en bredere sagsfremstilling og evt. yderligere materiale/bilag for at kunne foretage en grundig vurdering af fordele og ulemper.
-------------	--	--	--	---	--

Nordlundens Idrætshus	Vi mener som forældrebestyrelse, det er en opgave der særligt skal varetages af fagforeningen, for at sikre ordentlige forhold for ledelsen med øje for øvrig økonomistyring. Vi vurderer, vi som forældrebestyrelse ikke har kompetence til stillingtagen heraf. Vi bakker op om, ledelsen skal tildeles løn svarende til det ansvar de varetager. (Ovenstående besvarelse er lavet af forældrebestyrelsen i Nordlundens Idrætshus i Slagelse)	Vi i forældrebestyrelsen ser, fordelingen af budgettet har vægtet at tilgodese de institutioner, der har behov for ekstra økonomisk finansiering. Vi ser en sammenhæng i fordelingen af økonomien sammenholdt med målgruppen af børn i institutionen. Vi støtter op om fordelingen af budgettet efter socioøkonomiske nøgletal. (Ovenstående besvarelse er lavet af forældrebestyrelsen i Nordlundens Idrætshus i Slagelse)	Vi i forældrebestyrelsen vurderer at størrelsen af puljen ikke er tilfredsstillende. Vi kan som forældrebestyrelse mærke den forskel de ekstra hænder Nordlundens Idrætshus har kunne indsætte i forbindelse med puljen. En pulje der er givet på baggrund af procentdelen af fripladser. Denne pulje ophører pr. 31/12-2025. Der vil efter 1/1-26 være 3 personer mindre end på nuværende tidspunkt. Vi oplever en institution med høj-faglighed og kvalitet, der scorer højt i sine KIDS målinger. Vi vurderer Nordlundens Idrætshus er af fremragende kvalitet, grundet dygtig ledelse, høj faglighed blandt personalet, men særligt også deres gode normering. Jo større en pulje, jo bedre er forudsætningen for god normering. Vi oplever en stigende grad af børn med særlige behov, som kræver ekstra hænder, særligt når de når skolealderen. Vi mener som forældrebestyrelse det kræver en bedre finansiering til at sikre et godt fundament hos børnene. Arbejdet starter i vuggestuen/børnehaven og det kræver en bedre	Vi bemærker som forældrebestyrelse at vikarbudgettet mindskes med 3% - en procentdel vi vurderer, er af særlig karakter. Vi bakker op om forslaget, hvor der skal indtænkes pædagogiske assistenter, da det kan fremme den pædagogiske tilgang og dermed højne kvaliteten og fagligheden i institutionen. Vi vil som forældrebestyrelse gerne pointere vigtigheden i, der følger økonomisk finansiering med til forslaget. Så frem forslaget er indtænkt uden økonomisk finansiering, kan vi ikke bakke op om forslaget om fordelingen af stillingskategorien. (Ovenstående besvarelse er lavet af forældrebestyrelsen i Nordlundens Idrætshus i Slagelse)	
-----------------------	--	--	--	---	--

			finansiering. Det kræver hænder og penge for at kunne sikre gode forudsætninger for udvikling, trivsel, dannelse og inklusion. (Ovenstående besvarelse er lavet af forældrebestyrelsen i Nordlundens Idrætshus i Slagelse)		
--	--	--	---	--	--

Troldebo	Bestyrelsen betvivler om ændringen kan have en mærkbar betydning, særligt da den heller ikke tages højde for lokal løn. Det giver dog rigtig god mening, at lederens løn skilles ad fra institutionens lønbudget, idet ledelsen ikke indgå i daglig normering.	Vi ser, at det vil være svært at anvende nøgletal på baggrund af distrikter, idet der forekommet konstant bevægelse i ind og udskrivninger mellem institutioner. Hvordan kan disse puljemidler følge "barnet" ved fx et dagtilbudsskifte?	Bestyrelsen finder, at det medsendte budget er uklart og mangler tilhørende tekst, der kan forklare, hvordan denne skal forstås og tolkes. Grundlaget for et konstruktiv høringssvar ses ikke at være til stede her.	På Papiret ser det godt ud ift. fordelingen af personalet. Vi har dog en undring over, at det er nødvendigt at øremærke i yderligere procent opdeling. Betyder det så, at hver institution skal sikre, at de har denne fordeling i tilbuddet? Eller hvordan ser i det udmønter sig i daglig praksis? I princippet bør rammesætningen til mere uddannet personale øge kvaliteten i dagtilbud, men de enkelte kompetencer hos den enkelte ansatte er mere værdifuld for det samlede kvalitetsniveau i institutionen end titlen på deres uddannelse. Vi er dog yderst enige, at mere uddannet personale er essentielt ift. at sikre kvalitet, men overvejer om resterende personale kan omtales som pædagogisk personale under en hat?
----------	--	---	--	---

Lilleskov	Forældrebestyrelsen kan ikke forudse, om ændringen kan have en mærkbar betydning, særligt da den heller ikke tager højde for lokal aftale om løn. Det giver dog rigtig god mening, at lederens løn adskilles fra institutionens øvrige lønbudget, og ikke belaster udgifterne her.	Det vil være svært at anvende nøgletal på baggrund af distrikter, idet der konstant er bevægelser i ind-/ og udskrivninger mellem dagtilbud. Svært at vurdere ud fra kriterier, som vi ikke er bekendt med. Hvordan kan disse puljemidler følge "barnet" ved f.eks et dagtilbudsskifte?	Forældrebestyrelsen er ikke i stand til her at give en reel og kompetent vurdering – ud fra det medsendte budgetmateriale, der fremstår uklart og mangler tilhørende tekst. Der mangler forklaringer til forældre i bestyrelsen om, hvordan det skal forstås og tolkes. Grundlaget for et konstruktivt høringssvar er ikke til stede her.	Det kan umiddelbart se godt ud ift. fordelingen af personalet. Vi har dog en undring over, at det er nødvendigt at øremærke i yderligere procent opdeling. Hvordan ses det udmøntet i daglig praksis? I princippet bør rammerne og økonomien til mere uddannet personale øge kvaliteten i dagtilbud, men de enkelte kompetencer hos den enkelte ansatte er mere værdifuld for det samlede kvalitetsniveau i institutionen end titlen på deres uddannelse. Desuden er PA'er langt dyrere end pædagogmedhjælpere – og de økonomiske ekstra udgifter på 20% skal stadig holdes indenfor egen ramme, hvilket kræver reduktioner på "varme hænder" på gulvet. Vi er dog yderst enige i, at mere og flere uddannede medarbejdere er essentielt ift. at sikre kvalitet og muligheden for arbejdet med " sammen om inklusion". Vi kan anbefale, at alle dagtilbud sikres et budget, hvor fordelingen er 80% uddannede pædagoger og 20% pædagogmedhjælpere. Det vil måske også øge muligheden for at	
-----------	---	--	--	--	--

				rekruttere uddannet personale, når dagtilbud fremstår med højere grad af fagligt uddannede medarbejdere.	
--	--	--	--	--	--

Skovbørnehuset	Vi ser positivt på, at forhåndsftalen med BUPL er afgørende for den tildelte lederløn.	Det er vigtigt at have for øje, at alle dagtilbud er forskellige, og at det selvsagt er styrende, hvilke børn og familier man har gående. Vi betragter det derfor positivt, at man nu vil tage højde for dette i fordelingen af midler. Vi synes dog, at det er væsentligt, at forslaget til ny fordeling ikke får vidtrækkende konsekvenser for nogle institutioner, så de ikke længere vil leve op til krav om minimumsnormeringer, mens andre institutioner vil lægge et godt stykke over kravet alene på grund af børnesammensætningen. Vi ønsker samtidig, at puljen ikke kun kan anvendes til pædagogisk personale, men at den enkelte institution også har mulighed for at benytte disse til materialer, som er særlig gavnligt for ressourcetsvage børn og familier fx bøger til ekstra læseindsats eller særlige redskaber til brug ved motoriktræning.	Dette kan vi ikke tage stilling til på baggrund af manglende informationer om budget og fordelingsnøgle.	Vi er positivt stemt overfor denne ændring, da det vil sikre flere uddannede pædagogiske assistenter fremfor ufaglærte.	
----------------	--	--	--	---	--

Stillinge Børnehus	Forældrebestyrelsen i Stillinge Børnehus bakker op om ønsket om en mere gennemsigtig og retfærdig model for ressourcetildeling. Vi støtter også, at lederlønnen fremover beregnes efter en fast aftale, så der skabes ensartede vilkår.				
Byskovgård	Vi synes at ledernes lønpulje skal ligge uden for institutionens budget. De skal i stedet aflønnes direkte fra forvaltningen.	Vi synes, at man i stedet for at kigge på distrikt, så skal man i stedet kigge på den individuelle institution. Det gør vi fordi, at vi vurderer, at man skal kigge på hvilke børn og familier den individuelle institution har indskrevet.	Vi synes ikke puljen er stor nok. Vi som institution lægger i et område med en del ressourcekrævende børn, og vi står til, at miste omkring 25.000.	Vi er bange for, at det kan gå udover de lønmidler afsat til pædagoger på langt sigt. Vores institution får ikke flere penge at ansætte for, men vi skal ud og ansætte PA'ere, som er dyrere end pædagogmedhjælpere. Vi kan ikke se, de 10% BUU har budgetteret til vikarer i vores budget, så flere PA'ere ville gøre det sværere for vores institution at ansætte pædagoger på sigt.	

Skovbrynet		Det er positivt, der fastholdes nuværende vægtning af 60% pædagogisk personale. Vi er bekymrede for hvis de nuværende 40% medhjælpere skal ned på 20%, hvoraf de resterende 20% skal være pædagogiske assistenter. Vi kan være bekymrede for, hvad konsekvenserne så vil være, hvis institutionen ikke kan tiltrække de nødvendige 20% samt at der skal gives afkald på dygtige, nærværende pædagogiske medhjælpere for at efterleve forslaget. Vi er meget bekymrede for justeringen af vikarbudgettet fra 10% til 7%, da dette budget hurtigt kan tømmes ved langtidsfravær i en lille institution. Hvordan kan institutionen så bedst dække de manglende hænder og hvor er fokus på arbejdsmiljøet i denne sammenhæng? Således vi passer godt på det resterende personale, så de kan være noget for vores børn hver dag, på trods af at de mangler kollegaer og varme hænder.	Vi er generelt bekymrede for at de mulige justeringer vil blive mærkbare for vores børn i Skovbrynet, som muligvis vil miste midler til de større, mere udfordrede institutioner i Slagelse Kommune.
------------	--	---	---

BUPL	BUPL Midtsjælland kan anbefale forslaget om at lederløn budgetteres separat og i bedre overensstemmelse med den faktiske lønudgift. Dog vil den del af lederens løn, der ikke er forhåndsftalt, men individuelt forhandlet, derved fortsat skulle finansieres ved institutionens eget budget, hvilket fortsat ikke er hensigtsmæssigt. BUPL Midtsjælland foreslår derfor at lederens løn ikke ligger i eget budget, men i stedet hos forvaltningen, der forhandler den.	Helt principielt mener BUPL Midtsjælland godt det kan give mening, at tildele ekstra ressourcer, hvor der er ekstra behov, dog forudsat at der ydes en ekstra indsats, men: Den foreslåede model baseres på skoledistrikter, hvilket ikke vil være retvisende for dagtilbud. Inden for samme skoledistrikt kan to dagtilbud netop være kendetegnet ved at det ene tilbud har en stor del af de særligt udfordrede børn i distriktet mens det andet tilbud er kendetegnet ved det modsatte. Endelig vil nogle forældre til særligt udfordrede børn søge et helt specifik dagtilbud der passer til netop deres barn uanset hvilket skoledistrikt tilbuddet ligger i. Selve modellen - Index100 - har vi ikke indsigt i og kan derfor ikke vurdere om kriterierne genkendes i dagtilbuddene som det, der giver et øget behov for ressourcer. Det har ikke været socioøkonomisk fordeling ville få i den enkelte institution, idet budgetoversigten i muligt at identificere hvilken effekt hhv. 10, 20 eller 30 mio. til det vedhæftede bilag rummer flere andre samtidige ændringer, herunder estimeret	Jf. ovenstående kan BUPL Midtsjælland ikke anbefale at der etableres en pulje på det foreslåede grundlag, men meget gerne en pulje finansieret med ekstra ressourcer og målrettet særlige indsatser. Den forudsætning at puljen finansieres af området selv, ville indebære at nogle institutioner vil få reduceret budgettet, men ingen institutioner oplever at kunne	BUPL Midtsjælland kan ikke anbefale at den aktuelle tildeling med udgangspunkt i 60% pædagoger og 40% medhjælpere ændres til endnu færre pædagoger. Budgettet blev for få år siden reduceret fra 70% pædagoger til 60% pædagoger og i praksis er pædagogandelen nu iflg. Danmarks statistik for 2024 helt nede på 50% pædagoger faldt på 15% i løbet af 5 år og dybt bekymrende. Ikke mindst set i forhold til de forestående inklusionsudfordringer. BUPL Midtsjælland kan kun opfordre til at Slagelse udviser rettidig omhu i forhold til at bruge mulighederne for at lave merituddannelser og arbejde for at hæve pædagogandelen. Budgettet er alene et signal til institutionerne og den enkelte leder og bestyrelse må formodes allerede at ansætte de bedst kvalificerede, men det er blevet sværere at rekruttere pædagoger. Der henvises i høringsmaterialet til et vikarbudget, men der eksisterer ikke- og budgetteres ikke med et vikarbudget og det eneste
------	--	--	--	---

		børnetal og lederløn. BUPL Midtsjælland vurderer ikke at ressourcetildelingsmodellen vil blive mere gennemskuelig ved at indføre det foreslåede socioøkonomiske element – snarere tværtimod. Endelig kan selve det at indføre begrebet "socioøkonomisk fordeling" komme til at give et indtryk af, at det i Slagelse er muligt at tage særligt hensyn til særligt udsatte eller sårbare børn og det ikke BUPL Midtsjællands indtryk at modellen vil formå det.		synlige resultat på budgetfordelingen ville blive, at en del af den samlede lønsum flyttes fra de 60% pædagoger til de 40% medhjælpere. Det er BUPL Midtsjællands indtryk, at det næppe vil ændre den faktiske personalesammensætning, men der er risiko for at det vil sende et misvisende signal om at fagligheden styrkes samtidigt med at det reelle problem, der bør adresseres, er at pædagogandelen er bekymrende lav	
--	--	---	--	---	--

FOA	Vi hilser forslaget velkomment, da det vil minimere udhulingen af den enkelte institutions personalenormering, at lederlønnen ikke længere vil risikere at skulle finansieres af de midler, der gerne skulle anvendes til pædagogisk personale "på gulvet", og det er jo aktuelt det, der er udfordringen, når lederlønnen i den enkelte institution kan overstige den ressourcetildeling, der p.t. er gældende for lederløn	Det giver rigtig god mening at tage højde for den socioøkonomiske betydning for de enkelte institutioner. Det skulle gerne give en mere retfærdig ressourcetildeling, så institutioner, der er udfordret af børn med sociale, økonomiske eller for den sags skyld sproglige og kulturelle udfordringer, ikke stilles ringere i mulighederne for at understøtte børnenes trivsel, udvikling og læring	Det er umiddelbart vanskeligt at vurdere, om puljens størrelse er tilstrækkelig – det er heller ikke (indenfor høringsperioden) tidsmæssigt muligt at foretage en kvalificeret undersøgelse af de enkelte institutioners udfordringer forbundet med den aktuelle ressourcetildelingsmodel, der ikke tager højde for socioøkonomiske udfordringer, men ud fra oversigten over konsekvenser for de enkelte institutioner ved hhv. 10, 20 og 30 mio. kr. socioøkonomisk pulje kan 10 mio. umiddelbart virke passende, hvis de mindre "belastede" institutioner ikke skal skæres for voldsomt i tildelte ressourcer - der er jo stadig en lov om minimumsnormeringer, der skal efterleves – og gerne sådan at man på den enkelte institution oplever, at minimumsnormeringerne er en realitet og ikke blot en regnearksøvelse. Vi kan derfor have en bekymring for, at etableringen af puljen kan påvirke de enkelte institutioner negativt, bl.a. fordi man ikke er kommet i mål med implementering af minimumsnormeringer Vi vil	Som nævnt i indledningen kan FOA Vestsjælland kun bifalde den foreslåede ændring af fordeling af pædagogisk personale, selvom en fordeling på 60 % pædagoger, 30 % pædagogiske assistenter og 10 % pædagogmedhjælpere ville være mere ambitiøs i forhold til at løfte den faglige kvalitet i daginstitutionerne. Eftersom den foreslåede ændring finansieres ved at reducere vi-karbudgettet, kan det måske synes vovet at foreslå en yderligere reduktion til at finansiere den ovenfor foreslåede mere ambitiøse fordeling, men omvendt er vi blevet informeret om, at vikarbudgettet ikke bliver brugt – der kan også være en aktuel problematik forbundet med at kunne få vikarer taget hhv. den historisk lave ledighed og kampen om den tilgængelige arbejdskraft i betragtning. Med forbehold in mente vil det derfor give mening at gå efter en fordeling på 60 % pædagoger, 30 % pædagogiske assistenter og 10 % pædagogmedhjælpere.
-----	---	---	---	--

			anbefale, at man evaluerer effekten efter 1 år og evt. justerer puljens størrelse i opadgående retning, hvis det måtte vise sig at være nødvendigt – ikke mindst set i relation til tankerne i den nye inklusionsstrategi for Slagelse Kommune.		
--	--	--	--	--	--

Slots Bjergby Daginstitution	Det giver et mere reelt billede af hvad der tildeles af løn til ledere. Intet at bemærke.	Vi undrer os over, hvorfor Slots Bjergby Daginstitution beskæres med så stor en procentdel i forhold til omkringliggende/ tilsvarende institutioner, som har den største nedjustering på -0,88%. Der er mange andre institutioner med som har et nuværende budget tilsvarende vores, og derfor undre det os at netop Slots Bjergby Daginstitution justeres med så stort et beløb i forhold til tilsvarende. Slots Bjergby Daginstitution nedjusteres med det største beløb og sammenlignet med nr.2 nedjusteres vi med 67% mere end nr. 2. Hvad ligger til grund for den store forskel. Vi ser os meget lige med f.eks. Skovbrynet som ikke justeres ligeså meget.	Se svar i spørgsmål 2.	Vi hæfter os ved, at der sker en nedjustering for vikarer fra 10% til 7%, men på hvilket grundlag vurderes det at have mindre behov for vikarer?	
---------------------------------	---	--	------------------------	--	--

Børnegården	Det er positivt, at der nu tages højde for institutionens størrelse i tildelingen af lederløn. For Børnegården betyder det en merbevilling på 43.000 kr. årligt, hvilket er et skridt i den rigtige retning. Vi finder dog beløbet utilstrækkeligt i forhold til den reelle mængde af administrative opgaver, som ligger i en institution af Børnegårdens størrelse og kompleksitet. Ledelsesgaverne er tidskrævende og kræver en mere nuanceret vurdering af ledelsesressourcerne, da den administrative byrde ikke nødvendigvis følger institutionens lønbudget alene.	Vi anerkender intentionen om at tage højde for socioøkonomiske forskelle, men det er bekymrende, at der ikke tilføres nye midler til området. Den foreslåede pulje på 10 mio. kr. findes inden for den eksisterende budgetramme, hvilket reelt betyder, at nogle dagtilbud skal afgive midler. Dette er en nul-løsning, som ikke harmonerer med den nationale kvalitetsundersøgelse fra EVA og VIVE, der konkluderer, at kun 1 ud af 10 stuer i danske daginstitutioner leverer høj kvalitet. Undersøgelsen dokumenterer et alvorligt behov for kvalitetsudvikling, især for børn i udsatte positioner. En omfordeling uden tilførsel af nye midler risikerer at skabe tabere blandt dagtilbuddene og underminerer ambitionen om kvalitet og lighed for alle børn	Det er positivt, at der nu indtænkes pædagogiske assistenter i fordelingen, men det sker med henvisning til nedjustering af vikarbudgettet, som reduceres fra ca. 10% til 7%. Dette er igen en nul-løsning, hvor forbedringer ét sted sker ved nedskæringer et andet sted.	Det skaber uklarhed, at der i beslutningsgrundlaget henvises til et vikarbudget på 10%, som ikke er indeholdt i den nuværende res-sourcetildelingsmodel. Hvis vikarbudgettet reelt ligger uden for modellen, bør det tydeliggøres, hvordan det administreres og anvendes – og om det er tilstækkeligt i forhold til de faktiske behov	
-------------	---	--	---	--	--

Møllebakken	Ingen kommentarer	Forældrebestyrelsen er positivt stemte over for forslaget til fordeling af midler til pædagogisk personale. Begrundelse: Vi synes, det giver god mening at bruge flest kommunale midler der, hvor der er størst behov.		Forældrebestyrelsen er negativt stemte over for forslaget om at ændre i vægtningen af stillingskategorier. Begrundelse: Vi har tillid til, at ledelsen i institutionerne er i stand til at udvælge og ansætte hensigtsmæssigt uden ændrede vægtning i stillingskategorier. Vi er nervøse for, at den forslåede ændring i vægtning af stillingskategorier vil tvinge ledelsen til at ændre i en dynamik ansatte og børn imellem, der på nuværende tidspunkt fungerer tilfredsstillende. Vi er ikke overbeviste om, at en ansøger har bedre kvalifikationer udelukkende på baggrund af en Pædagogisk Assistentuddannelse. Vi ønsker i højere grad, at ledelsen får lov til at udvælge og ansætte på baggrund af mennesket og ikke et bestemt uddannelsesbevis. Vi har ikke et indtryk af, at kvaliteten af arbejdet leveret af henholdsvis en Pædagogisk Assistent og en medhjælper er differentieret i en sådan grad, at en ændret vægtning giver mening. I
-------------	-------------------	--	--	--

				stedet for en ændret vægtning i stillingskategorier ser vi det relevant at give nuværende medhjælpere – Pædagogiske Assistenter eller ej - et kvalitetsløft til gavn for vores børns hverdag.	
--	--	--	--	--	--