

Oversigt over hovedpunkter fra høringssvar om ressourcetildelingsmodellen for dagtilbud

1. Lederløn

- **Generel opbakning** til at lederlønnen adskilles fra institutionens øvrige budget og beregnes efter forhåndsftale med BUPL. Det skaber gennemsigtighed og ensartede vilkår.
- **Bekymringer** om manglende klarhed i finansiering: Flere bestyrelser efterlyser dokumentation for, hvor midlerne kommer fra, og hvordan ændringen påvirker institutionernes drift.
- **Forslag:** Nogle anbefaler, at lederlønnen helt flyttes til forvaltningen for at undgå belastning af institutionernes budget.

2. Socioøkonomisk fordeling

- **Positiv holdning** til princippet om at tildele ekstra ressourcer til institutioner med socialt belastede børn for at skabe lighed.
- **Kritikpunkter:**
 - Manglende gennemsigtighed i modellen (hvilke nøgletal, vægtning, opdateringsfrekvens).
 - Bekymring for, at fordelingen sker på distriktsniveau fremfor institutionsniveau.
 - Risiko for skævvridning, hvis data er forældede.
- **Ønske:** Konkrete beregninger og eksempler før beslutning.

3. Puljens størrelse (10 mio. kr.)

- **Delte meninger:**
 - Nogle finder beløbet passende, men ønsker evaluering efter implementering.
 - Andre mener, at puljen er utilstrækkelig eller blot en intern omfordeling uden tilførsel af nye midler.
- **Bekymring:** Omfordeling kan føre til tab for nogle institutioner og påvirke minimumsnormeringer.

4. Fordeling af pædagogisk personale

- **Forslaget:** 60% pædagoger, 20% pædagogiske assistenter, 20% medhjælpere.
- **Positive reaktioner:** Flere ser det som en opgradering med mere uddannet personale.
- **Kritik:**
 - Bekymring for rekruttering af pædagogiske assistenter.
 - Risiko for færre "varme hænder" og forringet kvalitet.
 - Reduktion af vikarbudget fra 10% til 7% vurderes som problematisk, især ved højt sygefravær.
- **Alternative forslag:** Nogle ønsker højere andel pædagoger (70-80%) og mindre fokus på assistenter.

5. Generelle bemærkninger

- **Gennemsigtighed:** Mange efterlyser mere klart materiale, konsekvensberegninger og realistiske vurderinger.
- **Bekymring for inklusion og kvalitet:** Flere peger på, at ændringerne kan påvirke arbejdet med inklusion negativt, hvis ressourcer ikke øges.
- **Faglige organisationer (BUPL, FOA):**
 - BUPL er kritisk over for socioøkonomisk model og ændret personalevægtning.
 - FOA støtter ændringer, men ønsker mere ambitiøs fordeling (fx 60/30/10).