

Høringssvar til Direktionens forslag til organisationsændringer i Nyborg Kommune pr. 1.8.2023

Vi står som børneafdeling på 0-6 års området overfor at skulle forlade noget, som har fungeret rigtig godt i mange år, og som i alle 3-i-1 målinger siden 2016 har ligger højt i tilfredshed og meningsfuldhed for den enkelte medarbejder. Vi kigger nu ind i en omvæltende strukturændring. Det fremgår ikke af oplægget hvilke værdier, hvilket børnesyn eller hvad der rent struktureringsmæssigt konkret er tænkt for 0-6 års området. Det giver en utrolig stor usikkerhed, skaber "fremtidsflimmer" og skrækscenarier for hele området og i særdeleshed for den enkelte medarbejder, fordi den grundlæggende tryghed bliver udfordret. Det gør det tillige svært at skrive et konkret høringssvar, men vi vil pege på nogle vigtige pointer, som vi tænker, en sådan strukturforandring bør tage højde for.

Der har på børneområdet aldrig været langt fra den enkelte medarbejder til chefniveau, og følelsen af medinddragelse har altid været en vigtig prioritering på både ledelses og chefniveau. Det har givet en afdeling med høj grad af gennemsigtighed, medinddragelse, psykologisk tryghed, nærvær og ordentlighed. Der har altid været en tydelig ramme om de grundlæggende og overordnede værdier, og samtidig en respekt for at det enkelte børnehus/den enkelte enhed har kunnet forme sin egen faglighed og forvalte en dagligdag inden for de rammer. Den form for faglig frihed har gjort, at det enkelte hus har kunnet handle på det, der har været vigtigt for de medarbejdere og den aktuelle demografiske sammensætning af børnegruppen. Det, synes vi, er en vigtig ting at bevare for at ramme vores borgere bredt og blive ved med at levere tilbud, som de kan se sig som en del af. Vi kan med den frihed som børnehus kompetenceudvikle og forme den faglighed, som giver familierne præcis den støtte og vejledning, de har behov for inden for afdelingens overordnede retningslinjer og værdier.

Mange af vores medarbejdere har netop søgt Nyborg Kommune, fordi vi har turde gøre noget andet og bedre end det, vi på området oplever, der sker i kommunerne omkring os. Mange medarbejdere har tidligere erfaring fra andre kommuner, hvor ledelsen er trukket væk fra den daglige praksis, og de har valgt Nyborg Kommune til, fordi der ydes nærledelse, hvor ledelsen er en del af hverdagen. Når ledelsen er en del af børnehuset, bliver sparringen om dagligdagsudfordringer og hverdagsdilemmaer let tilgængelig og arbejdsgangen til at finde løsninger kortere og mere præcis, fordi ledelsen ved, hvad det konkret handler om. Det er med til at skabe kvalitet og stolthed i vores fag og en overordnet stolthed i at være en del af Nyborg Kommune. Det ligger i den enkelte medarbejders DNA. Dette, er vi bange for, bliver kompromitteret.

Vi gør opmærksom på, at skole og dagtilbud står på to forskellige lovgivninger, der kræver forskellige børnesyn og forskellig ledelsesmæssig styring. Vi vil her fremhæve *Den styrkede pædagogiske læreplan*, der netop bevæger sig fra et læringssyn, til fokus på udvikling og dannelse gennem hele dagen, med leg og sociale fællesskaber som redskab og værdigrundlag. Vi fremhæver dette, da vi i oplægget ikke kan læse, hvilket fokus der fremadrettet vil være på 0-6 års området. Udgangspunktet i oplægget har primært skolen som omdrejningspunkt. Ud fra vores perspektiv, og den lovgivning, vi står på, er vores kerneopgave at skabe livsduelige børn, der er parate til at leve livet, med de udfordringer der måtte komme. Som en del af det arbejde er familien som helhed vores omdrejningspunkt. Børn har forskellige behov i forskellige aldre, og det er vigtigt, at der tages højde for det i forhold til den gennemgående røde tråd.

0-6 årsområdet kigger ind i en strukturændring, hvor det ikke fremgår klart, hvad der er tænkt, og hvor det primære fokus synes at ligge på at skabe den røde tråd i overgangene mellem dagtilbud og skole – en opgave som, vi i Ådalens Børnehus synes, vi løser godt allerede, og som vi igennem mange år har arbejdet med, og til stadighed udbygger, forfiner og lægger kræfter i at gøre ordentligt, så den bliver tryk og god for forældre, børn, daginstitution og skole. Vi har igennem mange år, fået positive tilbagemeldinger fra både skole og forældre for vores overgangsarbejde.

Det er vigtigt, at have en opmærksomhed på de mange overgange der også arbejdes på, inden barnet når skolestart, og som har betydelig indflydelse for familiernes oplevelse af helhed og sammenhæng i barnets liv. Med overgange forstår vi, overgangen til Ådalens Børnehus fra vuggestue, dagplejerne og fra hjemmet,

overgange internt i huset, overgange ved flytning til andre institutioner og overgange til skolerne. Vi vil også gerne påpege den overgang, der ligger, når børn henvises til specialtilbud, eller når børn skal overgå fra specialtilbud til normalafdelingen i prøveforløb eller reel udslusning.

Vi er enige i, at den røde tråd i overgangen til skolen er vigtig, men gør opmærksom på, at den røde tråd skal være lige så stærk på tværs og bør have et mindst lige så stort fokus. Vi gør tillige opmærksom på, at sundhedsplejen er en vigtig samarbejdspartner for institutionerne og ofte er familiens første indgang til systemet. Den placeres nu i en helt anden kommunal søjle. Vi kan se en bekymring i forhold til, at flere af vores samarbejdspartnere bliver flyttet til andre afdelinger. Herunder børnetandplejen, hjælpemidler, familietilbuddet og familiehuset. Vi har erfaring med, at arbejdsprocesserne besværliggøres og forlænges, når de går på tværs af de kommunale søjler. For de familier, der har børn med særlige behov, er det vigtigt, at alle kommunale samarbejdspartnere og faggrupper trækker i samme retning, og at daginstitutionerne er en del af det samarbejde, da vi ofte er familiens bindeled og indgang til systemet.

Vi peger på, at der i de seneste år er blevet søsat flere redskaber i forhold til tidligt at opspore børn, der kræver en særlig indsats, så som Nyborgmodellen, Trivselslinealen, Hjernen og Hjertet. Nogle er stadig under indkøring, og det er derfor usikkert, hvordan de virker i forhold til tidlig opsporing. Det er vores oplevelse, at vi hurtigt finder de børn, der har behov for støtte eller specialtilbud, men at de ofte falder ned mellem to stole, hvor den rette støtte ikke kan etableres, og at processerne er for lange, hvilket giver dårlig trivsel for både barnet, familierne og de ansatte. Vi ønsker os, at der bliver kort vej til støtten, at barnet får den rette støtte, og at der følger nok økonomiske ressourcer med, når børn med særlige udfordringer opdages. Vi oplever, at familierne og børnene skal passe ind i de tilbud, vi i forvejen har i kommunen, og ikke tilbuddene der bliver tilpasset, så de helhedsorienteret kan imødekomme de behov, der reelt er i familierne.

Det fremgår ikke af det nuværende oplæg, hvad der tænkes i forhold til vores §32 tilbud. Vi gør opmærksom på, at det, at specialafdelingen fysisk er placeret i umiddelbar sammenhæng med almenområdet, gør, at familierne føler sig mindre stigmatiseret, når de skal overgå til specialtilbuddet. Det er med til at hjælpe familierne i den svære erkendelsesproces, der følger med en placering i et specialtilbud. Placeringen ved almenområdet giver børnene i §32 tilbuddet et vigtigt udbytte i forhold til deres udvikling. Ved at have almentilbuddet tæt på, er der mulighed for at give børnene gode og vigtige spejlinger i børn med normal adfærd og samtidig tilpasse omfanget, i forhold til hvad barnet kan holde til og profitere af.

Vi har på medarbejderniveau brug for i den videre proces, at der bliver gennemsigtighed i, hvilken empiri der ligger til grund for prioriteterne og beslutningerne bag strukturændringen. Det vil hjælpe os med at skabe mening i den omstruktureringsproces, vi skal igennem. Vi har brug for et tydeligt og meningsskabende HVORFOR, så vi i fællesskab kan finde ud af HVORDAN.

Vi ser som medarbejdere frem til at blive inddraget og have reel indflydelse i den videre proces, som med udgangspunkt i psykologisk tryghed både arbejder visionært og fremadskuende, og samtidig også har plads til og åbenhed for italesættelse af bekymringer, udfordringer og eventuelle fejlbeslutninger.

På vegne af Ådalens Børnehus

Personale og bestyrelse