

Svarnummer: 1

Afsender: Ledersektionsbestyrelsen i LFS

København den 6. januar 2022

### **Høringssvar til forslag om justering af klyngestrukturen på dagtilbudsområdet**

LFS Ledersektion ser med stor glæde på det nye fokus på ledelse, ligesom vi gennem nogle år har peget på, at der bør ses på klyngernes sammensætning og størrelse.

Vi havde håbet på, at processen var skabt via frivillighedens vej, og hvor klyngerne selv pegede på, at der burde ske en justering, enten fordi en klynge var for stor, for lille eller ikke økonomisk bæredygtig.

Nu bliver det så ad en anden vej, og derfor peger LFS Ledersektion på, at der tages et stort hensyn til de løsninger og ønsker, der peges på i de enkelte klynger. Vi mener, at det vil give mindst mulig utryghed for medarbejderne, forældrene og de tilknyttede ledere. Det vil også give færrest mulige problemer, som jo altid opstår, når en organisation skal gennem større forandringer.

Mht. ledelse så er vi tilfredse med et større fokus på muligheden for at udøve ledelse, opgavespændet og medarbejderspændet.

Det er dog vigtigt for at pege på, at institutionerne i København er store, hvis vi sammenligner med resten af landet, og et børnetal er ikke altid en god rettesnor ift. ledelsesspændet. Der er jo også et tilknyttet antal medarbejdere og et antal forældre, der skal samarbejdes med.

Der er tildels taget højde for det i principperne, men vi tænker, at der til stadighed bør være fokus på, om en pædagogisk leder reelt får for stort et ledelsesspænd.

Mange kommunale institutioner i København har mellem 20 og 28 medarbejdere – herunder køkkenpersonale. De vil ligge lige på grænsen, og det er for LFS Ledersektion vigtigt, at klyngeleder og Områdechef drøfter denne situation, så det politiske ønske om, at der er ledelse nok og relevant ledelse i institutionerne efterkommes.

LFS Ledersektion mener, at de gode takter ift. antallet af ledere ikke kan stå alene. Vi vil gerne pege på, at lederne de senere år har fået ualmindelig mange nye og udvidede opgaver i form af interne ansøgninger, evalueringer, dokumentationer, skriftlige tilbagemeldinger, IT-systemer, der skal testes i, udarbejdelse af utallige principper, referater, overgangsarbejde mellem 0-6 år og skole/KKFO og KKFO til Fritidscenter, osv. Samtidig skal vi selvfølgelig stadig varetage alle de nationale krav og forventninger herunder APV'er, fødevarestyrelsen krav om dokumentation, Læreplanen og evalueringen heraf, det pædagogiske tilsyn, skolesamarbejdet, etc.

Der bør være tid til nærværende praksisledelse i enhver institution. Det er hvad både de pædagogiske ledere og klyngeledere ved, er vigtigt for at sikre den pædagogiske kvalitet i praksis. Det kræver tid i hverdagen, så LFS Ledersektion vil gerne opfordre til, at der i forbindelse med den



## Almen Ledersektionsbestyrelse i LFS

nye klyngestrukturs fokus på ledelse, bliver et politisk krav om gennemførelse af intentionerne bag mere ledelse til klyngerne. Her mener vi at der skal ses på opgavespændet udover, hvad der kan laves af de Administrative Fællesskaber, som ikke kan varetage en stor del af de daglige opgaver en pædagogisk leder og klyngeleder skal løse.

Vi vil også påpege, at det er en stor ledelsesmæssig opgave, at lede den organisatoriske kompetenceudvikling, hvis kompleksitet er stigende grundet stærkt begrænset rekruttering af uddannede pædagoger. Den pædagogiske leder må endnu tættere på den pædagogiske hverdag.

Til sidst ønsker LFS Ledersektion, at vi kan forvente ro på klyngerne, herunder de nye fritidsklynger, en del år fremover, så vi kan forfine vores pædagogiske praksis i hverdagen, og vi kan udvikle ledelse i klyngerne til gavn for børnene.

De bedste hilsener

### LFS Ledersektionsbestyrelse

Pædagogisk leder Annika Bæk Vind,	Børnehuset Grønttorvet	
Pædagogisk leder Tor Lack-Pedersen,	Vuggestuen Filosofvænget	
KKFO leder Peter Kronholm,	KKFO Kalvebod Fælled Skole.	
Pædagogisk Leder Flemming Petersen,	Special Fritidsinst. Ved Dyvekeskolen.	
Pædagogisk leder Martin K. Rasmussen,	Børnenes Verden	
Pædagogisk leder Lisa Oldhøj,	Børnenes Poppelhus.	
Klyngeleder Pia Bah,	VVK klynge F.	
Klyngeleder Diana W.R. Jensen	Amager Klynge B.	
Klyngeleder Helle Bak	Amager Klynge F.	
Klyngeleder Marialise Rømer	VBH. Klynge B.	Formand

Svarnummer: 2

Afsender: Britt Petersen (formand) fra LFS



Østerbro d.5.1.2022

## Høringsvar justering af Klynger fra LFS.

Efter mere end 10 år med besparelser på ledelse har vi med tilfredshed noteret os, at vi nu heldigvis er i en situation hvor vi skal tale mere ledelse. Mere ledelse handler også om ledelsesteams i en klynge og tænker vi måske ikke lige så meget i børneantallet som det politiske udvalg lægger op til. For os er 750 institutionspladser i en klynge ikke et magisk loft over størrelse, det er godt nok at bruge som rette snor, men så heller ikke mere.

Vi håber derfor, at der i den justering der lægges op til, særligt hvor der foreslås flytning af enheder fra en klynge til en anden, vil blive taget behørigt hensyn til de høringssvar der måtte komme fra de lokale forældreråd/bestyrelser og de lokal Med-udvalg.

### **Vi er særlig positive overfor 2 af de greb der foreslås anvendt:**

*Etablering af ny klynge, hvor eksisterende klynge kan starte som opstarts sted.* Det er afprøvet i praksis og fungerer rigtig godt. Og her håber vi at der i beslutninger om kommunal/selveje for nye institutioner vil blive taget højde for udviklingen af nye klynger også.

*Helt særlig lokale forhold.* Her tænker vi selvfølgelig særligt på Tingbjerg klyngen, hvor der lige nu er afprøvning med 2 klyngeledere fremfor at dele klyngen.

*Udjævning af pladser mellem klyngerne,* er vi noget mere bekymrede for, idet der altid er "tempo-tab" i nye organisationer og det har hverken ledere, personale eller børn brug for. Vi håber derfor, at omorganisering kan holdes på et absolut minimum og at grænsen på de 750 pladser derfor i et vist omfang kan være fleksibel.

Må vi afslutningsvis bemærke, at udskillelsen af fritidsområdet var forventeligt ovenpå beslutningen om KKFO, men det er klart at vi håber på en vis organisatorisk ro også på dette område efter 2022.

Med venlig hilsen

Britt Petersen

formand



Svarnummer: 3

Afsender: LokalMed (Amager klynge B)

København d. 18. januar 2022

Høring vedr. ny klyngestruktur fra Amager Klynge B's LokalMED.

Den nye klyngestrukturs indflydelse på klyngen har været drøftet i LokalMED i december 2021 samt januar 2022.

Vi kan med tilfredshed se, at vores ønske om, at klyngen består i sin nuværende form, er indskrevet i høringsmaterialet.

Dette ønske har klyngelederen taget med fra os til møder med Områdechef og repræsentanter fra centralforvaltningen BUF.

Vi har som medarbejderrepræsentanter et stort ønske om, at fremtiden ift. klyngestruktur og ledelsesstruktur er stabil. Med det mener vi, at Amager klynge B ikke deles på nogen måde.

Al pædagogisk udvikling sættes tilbage, når en ny klyngestruktur implementeres, så for børnenes skyld og alle ansattes skyld samt forældrenes, så ønsker vi organisatorisk stabilitet fremfor alt. Derfor er det vores inderlige ønske, at forslaget for Amager klynge B besluttet politisk, som det ligger.

Hverdagen de sidste par år har været en stor mundfuld, og vi glæder os til vores nye udviklingstiltag for institutionerne i klyngen. Det kræver ro på forandringer udefra, så vi kan være sikre på planerne for den pædagogiske udvikling og ledelsen af klyngen, så vi kan få overskud til samarbejdet med forældrene, og så vi kan rejse arbejdsfællesskabet efter corona-tiden.

Udover stabiliteten, så får vi brug for den ekstra ledelse i klyngen. Vi kan se, at de pædagogiske ledere samt klyngeleder har en alt for stor arbejdsbyrde. Vi er derfor tilfredse med det ekstra fokus på muligheden for at løfte ledelsesopgaven. Vi kan være bekymrede, såfremt der ikke samtidig bliver sat en stopper for de mange skriftlige dokumentationer og andre skriftlige opgaver, ansøgninger, systemer osv., som kontinuerligt bombarderer deres skrivebord.

Vi medarbejdere ønsker først og fremmest nærværende og fagligt dygtige ledere med fokus på børnene, os medarbejdere og den pædagogiske hverdag. At de har tid: tid til at sparre med os, at se os i praksis, deltage i vores team-møder, planlægge spændende og udviklende personalemøder, deltage i møder med forældre, deltage i møder i ledelsesteamet, så de føler sig understøttet, osv. Vi mener, at det er det bedste udgangspunkt for, at børnene udvikler sig og trives.

Så vi glæder os til mere ledelse.

Venlig hilsen

LokalMED i Amager klynge B



Svarnummer: 4

Afsender: Ledelsesteam (Amager klynge B)

København d. 18. januar 2022

### Høringssvar vedr. ny klyngestruktur og ledelse fra Amager klynge Bs ledelsesteam.

Ledelsesteamet i Amager klynge B har de sidste par måneder drøftet klyngens størrelse samt ledelse på baggrund af det politiske ønske om at justere på klyngestrukturen.

Ledelsen i Amager klynge B ønsker så stor stabilitet som muligt i klyngen. Derfor peger vi på den opdeling, der er i materialet, hvor Amager klynge B også fremover består af Børnehuset Gullfossgade, Børnehuset ved Volden, Nokken og Snorretoppen.

Der er dog fejl i materialet, da normeringstallene for Børnehuset Gullfossgade er 72, i vuggestueafdelingen såvel som 72 i børnehaveafdelingen. I Nokken er tallene 36 i vuggestueafdelingen og 88 i børnehaveafdelingen. I alt 124. Tallene for Snorretoppen og Børnehuset ved Volden passer.

### **Dermed er børnetallet for Amager klynge B 641.**

Når klyngen består i sin nuværende form, så betyder det pædagogisk, at vi kan fortsætte med en planlagt pædagogisk udvikling for hele klyngen, som medarbejderne, Forældrebestyrelsen og Forældreråd selvfølgelig er inddraget i. Det giver en stabilitet for medarbejderne, forældrene og børnene.

Ledelsesmæssigt er der peget på en ekstra pædagogisk leder til klyngen i udflytteren, som er tilknyttet vores klynge. Vi må konstatere, at det er absolut hensigtsmæssigt, da fysisk nærværende ledelse i hverdagen er af betydning, da der kan gives direkte pædagogisk sparring. Desuden er institutionen så stor, at den nuværende eneste pædagogiske leder på institutionen har virkelig travlt.

Det er derfor med stor tilfredshed, at der åbnes for et større fokus på muligheden for at have tid til at løfte ledelsesopgaven. Klyngens institutioner er store, og den nærværende daglige ledelse har lidt under mange opgaver i form af nye centrale tiltag, skriftlighed, dokumentation, tastning i systemer, mails i en lind strøm osv. Alle ledere har arbejdet rigtig meget og rigtig mange timer. Langt ud over ansættelsesgraden.

Nu tror vi på, at situationen vil forbedre sig men også, at der bør være et fokus på, at der ikke kontinuerligt kommer nye opgaver, der skal løftes, oveni de, der allerede skal varetages.

Skal vi ledere reelt og kontinuerligt løfte kvaliteten i arbejdet med børnene, så skal der være mulighed for at være tilstede fysisk og se det pædagogiske personale udøve deres praksis, vi skal være tilstede til forældresamtaler, vi skal være tilstede ved personalets teammøder, så vi kan være med til at løfte arbejdsfællesskabet, og vi skal have tid til at planlægge og tænke, så der ikke er så mange hovsa-beslutninger og hovsa-processer.

Vi vil derfor også pege på, at ledelse er vigtig især i tider, hvor den daglige leder må være endnu tættere på den pædagogiske hverdag. Når rekrutteringssituationen er så vanskelig, som den er i øjeblikket, og der ikke er udsigt til, at vi heller fremover kan få uddannede pædagoger, så bliver den pædagogiske leder meget vigtigt ift. kvaliteten af det pædagogiske arbejde i hverdagen.

Tak for fokus på ledelse og fortsæt gerne hermed, og fortsæt gerne med fokus på opgavespændet og det som vi kalder "administration."

Venlig hilsen

Ledelsesteamet i Amager klynge B

Troels H Jacobsen, Rikke S Andersen, Morten Buch, Tenna Tancula, Maria Monberg og Diana W R Jensen

Svarnummer: 5

Afsender: Forældrebestyrelsen (Amager klynge B)

Dato for upload: 20 januar 2022

Sagsnr. 2021-0320232

## Høringsvar fra Forældrebestyrelsen i Amager klynge B

Institutioner: Børnehuset ved Volden, Børnehuset Gullfossgade, Nokken, Snorretoppen

Først vil vi gøre opmærksom på, at der er fejl i høringsmaterialet vedr. klyngen. Det korrekte antal af børn er:

	Normerede børn	Ca. antal medarbejdere/pædagogisk leder
Børnehuset ved Volden	123	24 og 1 pædagogisk leder
Børnehuset Gullfossgade	72 + udflytter 72	21 + 12 og 1 pædagogisk leder
Nokken	124	25 og 1 pædagogisk leder
Snorretoppen	250	26 + 26 og 2 pædagogiske ledere

Høringsprocessen i klyngen bestod i, at alle forældreråd fik orientering om høringsmaterialet herunder principper og pejlemærker af klyngeleder. Dernæst drøftede forældrerådet i den pågældende institution deres ønsker til høringsvaret.

Forældrebestyrelsen, som er repræsenteret i hvert forældreråd, bragte drøftelserne med til egen drøftelse af høringsvaret.

**Alle forældreråd og den samlede bestyrelse ønsker at bevare den nuværende klynge**, da vi ønsker stabilitet i ledelsesgruppen, i medarbejdernetværk på tværs og for den pædagogiske stabilitet for børnene. Vi ønsker at bevare en høj pædagogisk kvalitet.

Som materialet viser, så lever Amager klynge B op til de angivne principper og pejlemærker for ledelse af dagtilbud ift. størrelsen af klyngen.

Forældrebestyrelse og forældreråd gør opmærksom på følgende forhold omkring ledelse i Klynge B og kommer med tilhørende 2 anbefalinger:

---

### Anbefaling 1:

At der, i forlængelse af pejlemærke vedr. afstand mellem en institutions matrikler, tildeles en pædagogisk leder til Børnehuset Gullfossgades udflytterafdeling. Der er p.t. omkring 12 medarbejdere og flere, når der er maksimalt indskrevne børn. En pædagogisk leder vil gavne kvaliteten og nærværende ledelse for denne afdeling og skabe sammenhængskraft for medarbejdere, børn og forældre.

---

### Forholdene for ledelse i Klynge B

1) Klyngen har et velfungerende ledelsesteam, der ikke ser deres egne institutioner som små siloer. Til forældre bestyrelsesmøderne kommer det frem, at alle ledere ser alle klyngens børn og medarbejdere som deres ansvar, og de samarbejder om af få bedst mulig effekt.

2) Der har i klyngen har været tale om del ledelses udskiftning de seneste par år, bl.a. grundet stress og dertil flere periode med midlertidige konstitueringer, der har mærket det samlede ledelsesteam. De øvrige ledere i institutionerne har derfor i lange perioder måtte kompensere og dække ind og har været hårdt spændt for. Det ligger derfor forældrebestyrelsen og alle forældrerådene meget på sinde, at de pædagogiske ledere kan magte jobbet også over tid og at der kan skabes nærværende ledelse for både ansatte, børn og forældre. Udover det tragiske for den enkelte leder, så giver det ustabilitet for medarbejderne og dermed for vores børn. Det ønsker vi ikke sker og slet ikke i en periode med mangel på pædagoger og fast personale. .

3) At hver institution i klyngen er meget tæt på det maksimalt antal medarbejdere, som en leder skal være ansvarlig for ifølge materialets pejlemærke for definitionen på nærværende ledelse. Derfor opfordrer vi til, at der i klyngen tilmed afsættes midler til at arbejde på tværs af klyngeledelsen som en fælles ressource.

---

#### **Anbefaling 2:**

Vi vil derfor pege på, at der på den enkelte institution og på tværs af klyngen bliver mere ledelse end det nuværende. Vi ved, at klyngen ikke bruger hele det nuværende budget på ledelse, da 8,5% til ledelse og administration ikke tillader en hel ekstra pædagogisk lederstilling. Mere ledelse kan i forældres optik være en pædagogisk leder på tværs af klyngen med særlig portefølje. Vi stoler på, at den nuværende ledelse træffer det kvalificerede valg for ledelsesteamet.

---

Afslutningsvist vil vi gerne pege på, at alle forældreråd, og vi samlet set i forældrebestyrelsen ønsker **ledelse så tæt på børnene og medarbejderne som muligt**. I beregninger af nationale normeringer f. Danmarks Statistik, så indgår ledelse 100 pct. i normeringerne og sænkes efter loven om minimumsnormeringer træder i kraft i 2024 til 85 pct. Hvis dette reflekterede praksis, så ville en leder indgå i 85 pct. af tiden i normeringerne *hos børnene*, men det er desværre langt fra tilfældet, specielt i vores klynge med så store personalegrupper.

Det kræver tid, at lede kvalificeret, nærværende og have et overblik. Derfor mener vi, at opgaver, der indebærer tastning i diverse systemer, ansøgninger der kræver skriftlighed og skriftlige evalueringer, referatskrivning, driftsopgaver osv. minimeres eller i højere grad uddelegeres til centrale funktioner så der skabes tid til den vigtige daglige pædagogiske ledelse.

Det er vores børns trivsel og udvikling, der skal være vigtigst, og den varetages gennem nærværende medarbejdere og ledelse.

Med venlig hilsen

Marie Blønd

Forperson for forældrebestyrelsen

På vegne af Forældrebestyrelsen i Amager klynge B

Svarnummer: 6

Afsender: Sekretariatet for Amager Vest Lokaludvalg



BUF Ledelsessekretariatet

## Hørings svar: Justering af klyngestrukturen på dagtilbudsområdet

Amager Vest Lokaludvalg takker Børne- og Ungeudvalget og -forvaltningen for orientering om høringen vedr. justering af klyngestrukturen på dagtilbudsområdet og for den tidlige inddragelse.

Lokaludvalget afstår fra yderligere kommentarer til høringen, men ser positivt på, at høringen er sendt ud til forældrebestyrelser og forældreråd, LokalMED i klyngerne og LFS, der alle kan komme med kvalificerede input til forslaget.

Venlig hilsen  
André Just Vedgren  
Formand for Amager Vest Lokaludvalg

27. januar 2022

Sagsnummer  
2021-0402899

Dokumentnummer  
2021-0402899-1

Sekretariatet for Amager Vest  
Lokaludvalg  
Sundholmsvej 8  
2300 København S

EAN-nummer  
5798009800275

Svarnummer: 7

Afsender: Forældrebestyrelse, MED-udvalg og ledelsesteam (Indre by/Østerbro  
Klynge H)



## Hørings svar ang. ny klyngestruktur fra Indre By/Østerbro Klynge H

Forældrebestyrelse, MED-udvalg og ledelsesteam i Indre By/Østerbro Klynge H oplever de nye pejlemærker for klyngestrukturen som meningsfulde ift. at reducere kompleksiteten i større klynger.

Klynger kan dog også blive for små, hvorved man mister den organisatoriske, pædagogiske og ledelsesmæssige robusthed og bæredygtighed der opnås med klyngestrukturen.

Indre By/Østerbro Klynge H bliver i 2022 en meget lille klynge bestående af 4 institutioner, der er ledet af tre pædagogiske ledere og en klyngeleder, da klyngens fritidscenter fremover organiseres i en fritidscenterklynge. Indre By/Østerbro Klynge H bliver derved den mindste daginstitutionens klynge i København.

De pædagogiske ledere får flere opgaver på tværs af institutionerne (MED, forældrebestyrelse, div. udvalg mm) hvilket betyder at kompleksiteten og deres opgaveportefølje øges, og der derved bliver mindre tid til nærværende ledelse og forældresamarbejdet i institutionerne. Antallet af pædagogiske ledere er endvidere også sårbart ved pædagogiske lederes ferie, sygdom og fratræden, da de ekstra opgaver skal fordeles på færre ledere. Klyngens begrænsede størrelse medfører desuden, at den enkelte institution skal bidrage mere til klyngedriften.

Forældrebestyrelse, MED-udvalg og ledelsesteamet oplever det derfor som meningsfuldt og nødvendigt, at øge størrelsen og derved bæredygtigheden af Indre By/Østerbro Klynge H.

Indre By/Østerbro Klynge F er lokalområdets største klynge. Forældrebestyrelse, MED-udvalg og ledelsesteam bifalder derfor høringsforslaget om, at institutionen Kong Gurli fra 2023 flyttes fra Indre By/Østerbro Klynge F til Indre By/Østerbro Klynge H. Derved øges den organisatoriske og ledelsesmæssige bæredygtighed og klyngernes meget forskellige størrelser udjævnes.

Forældrebestyrelse, MED-udvalg og ledelsesteam ønsker samtidig at opfordre til, at den nye klyngestruktur – heriblandt de nye fritidscenterklynger – bevares for en længere periode, så fokus kan fastholdes på udvikling af dag- og fritidstilbud af høj faglig kvalitet.

På vegne af forældrebestyrelse, MED-udvalg og ledelsesteam

Ri Kofod

Rune Færch Meisner

Nebojsa Milojevic

Forældrebestyrelsesformand

Klyngeleder

Næstformand i MED

Svarnummer: 8

Afsender: Børnefortællingens bestyrelse (Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave klynge E)

# HØRINGSSVAR VEDRØRENDE JUSTERING AF KLYNGESTRUKTUREN PÅ DAGTILBUDSOMRÅDET

## OPRETTET

28. januar 2022

## SVARNUMMER

8

## INDSENDT AF

dorte rudi andersen

## VIRKSOMHED / ORGANISATION

Bestyrelsen Børnefortællingen

## POSTNR.

1616

## BY

København V

## HØRINGSSVAR

Kære BUF,

Vi har i Klynge VVK-E - Børnefortællingens bestyrelse drøftet organiseringen af ledelsen i klynger i forbindelse med de yderligt tildelte ledelsesressourcer.

Først skal det understreges, at der er fuld enighed om den indmelding Børnefortællingens klyngeleder melder ind til forvaltningen.

Da vi som bestyrelsen er medansvarlige for at sikre den faglige kvalitet i klyngens dagtilbud, finder vi det dog vanskeligt at komme med en kvalificeret anbefaling, da vi ser et behov for, at der gennemføres en afdækning af, hvilket behov for ledelsesaflastning de eksisterende pædagogiske ledere sidder med, før man stiller kriterier til anvendelsen af de ekstra ressourcer.

Af den grund ønsker vi at gøre opmærksom på en undren vi sider med.

Vi kan læse i referat fra møde i Børne og ungdomsudvalget a' 15. december 2021, "*at der er opmærksomhed på et fortsat behov for forenkling og reduktion i omfanget af administrative opgaver for især de pædagogiske ledere*".

Dette stemmer overens med den konklusion vi i overvejende grad kom frem til ved fælles forældrerådsmøde i Børnefortællingen i december 2021.

Vi undrer os derfor over, at man tilsyneladende ikke har lavet en afdækning af, hvor de eksisterende ledere føler sig begrænset af administrative opgaver i forhold til at løse hovedopgaven med at sikre den faglige kvalitet bl.a. via en styrket personaleledelse.

Uden en sådan afdækning er det begrænset hvordan vi som bestyrelse kan anbefale en anvendelse af de tildelte midler, der kan medføre en styrket pædagogiske ledelse i samtlige af klyngens institutioner.

### Hvad vægter BUF i definitionen af styrket ledelse?

Vi ser i høj grad en *Styrket faglighed* ud fra det perspektiv, at lederne klædes på til at understøtte en god kollegial kultur i organisationen, skabe rum til faglige refleksioner og understøtte et godt forældresamarbejde.

Vi ved, at vores institutioners ledere er på *dagtilbudsuddannelse* lige nu. I den forbindelse kunne det være interessant for os som bestyrelse at blive orienteret om, hvad der ligger i BUFs definition af styrket ledelse. Det er en nødvendig indsigt for at kunne anbefale en mest effektiv prioritering af de midler der er afsat til styrket ledelse i de københavnske dagtilbud. For os er øget ledelse ikke nødvendigvis lig med bedre ledelse.

Bliver vores ledere klædt på til den komplekse opgave det er at lede medarbejdere i en praksis, der bygger på relationer, som er styret af et hektisk og uforudsigeligt hverdagsliv, hvor det ofte er øjeblikket og stemningen, der

påvirker ledelsen af kerneopgaven?

Vi ved at en overvejende del af lederne har en diplom i ledelse, hvor de bl.a. har arbejdet med styringsstrategier, evalueringspraksisser, effektmålinger og strategier. Men, hvis vi skal til at anbefale pædagoger med ledelsesopgaver, hvad mener BUF så, der skal til for at opkvalificere de pædagoger, der er interesserede i denne opgave? Tager man yderligere stilling til, at de øgede ressourcer ikke spises op af interne koordinerende opgaver, og hvad tænker man med den børnetid pædagogerne afgiver, i en periode, hvor det er svært at rekruttere uddannede pædagoger?

Vi håber I har mulighed for at besvare vores undren, og anerkender desuden de tildelte midler for at skabe institutioner af høj kvalitet i kommunen.

Med venlig hilsen

På vegne af bestyrelsen i Børnefortællingen

Dorte Rudi Andersen

## Få nyt om høringer

> Abonnér