



## Høringssvar til forslag om ny organisering af Administrative Fællesskaber

Dette høringssvar er skrevet på vegne af ledelsen, MED udvalg og bestyrelsen i Skovvang-Trøjborg Dagtilbud. Vi har med lige dele interesse og bekymring læst de foreslåede ændringer i organiseringen af de administrative fællesskaber. Vores bekymringer er uddybet i nærværende høringssvar.

Vores primære bekymring går på, at vi ser en meget stor risiko for en markant opgaveglidning i de fremlagte organiseringsændringer, da flere administrative opgaver vil ende hos pædagogiske ledere og dagtilbudsledere. Særligt de pædagogiske lederes arbejdsmiljø er under hårdt pres, hvilket Aarhus Kommune er meget bevidst om. Trods dette er forslaget om en ny organisering et skridt i den forkerte retning, når der er udsigt til flere administrative opgaver hos de pædagogiske ledere. Det er vigtigt at holde sig for øje, at der er stor forskel på hvilke administrative kompetencer de pædagogiske ledere besidder, da pædagogiske ledere og dagtilbudsledere selvsagt ikke er uddannet i økonomi og administration. Derfor kan det blive en meget stor trussel for de pædagogiske lederes arbejdstrivsel, hvis de får en endnu større administrativ arbejdsbyrde end den de har i dag. Forslaget harmonerer således meget dårligt med Aarhus Kommunes strategi om bæredygtig ledelse og ledelse tæt på.

Med den nuværende organisering får både pædagogiske ledere og dagtilbudsledere i dag stor hjælp og vejledning til de opgaver som volder problemer. Vi bliver understøttet i opgaverne, så disse løst kvalificeret. Administrative medarbejdere med indgående kendskab til dagtilbuddet er direkte årsag til, at de pædagogiske ledere kan give afkald på en væsentligt mængde administrative opgaver, og i stedet bruge deres tid og kompetencer på kerneopgaven. Det er bydende nødvendigt for de pædagogiske lederes arbejdspress (og dermed trivsel), at de understøttes i den administrative del af deres arbejde. Hertil kommer at flere administrative medarbejdere har superbruger-funktion ind i flere systemer, hvilket dagligt fungerer som støtte til de pædagogiske ledere.

Vi er klar over, at de foreslåede ændringer skal ses som en besparelse, men vi kan være i tvivl om der reelt bliver tale om en besparelse, når man ser ændringerne i et større perspektiv. Der er eksempelvis ikke taget højde for, at man ved de foreslåede ændringer fuldstændigt mister lokalkendskabet. Der ligger en meget stor tidsmæssig gevinst i, at det er den samme administrative medarbejder der betjener de samme afdelinger, og derfor har et indgående kendskab til afdelingens/dagtilbuddets økonomi, rutiner, personalesammensætning mm. Det vil koste alt for meget, at få hjælp af forskellige administrative medarbejdere fra gang til gang.

Lokalkendskab er en stor besparelse i sig selv, da der løses enormt mange store og små ad hoc-opgaver, som uden lokalt kendskab vil tage uforholdsmæssigt lang tid at løse. Det kan være alt fra hjælp til diverse it-systemer til oprettelse af personale i BAM, opfølgning på ferie og sygdom, barsel, ansvar for PA-elever, indkøb, booking af lokationer (til personale-arrangementer), fremsøgning af materiale fx på AarhusIntra og hjælp til onboarding af nye medarbejdere (særligt nye pædagogiske ledere).

Selv med små og store vejledninger, som de pædagogiske ledere kan støtte sig til, vil det ikke komme til at fungere – hverken som besparelse eller som effektiv opgaveløsning. Det er de hurtige, personlige og kompetente svar, der både giver den hurtigste og bedste opgaveløsning. Vi har brug for den relationelle tilknytning til den administrative medarbejder, for at skabe den bedst mulige opgaveløsning. Fjerner man den relationelle tilknytning, så fjerner man også det indgående kendskab til afdelinger, ledelse, økonomi/løn, og det vil gå direkte



mod ønsket om at skabe en besparelse, ligesom det vil øge arbejdsbyrden for de pædagogiske ledere. Vi har således meget svært ved at få øje på gevinsten i de foreslåede ændringer.

Der ligger også en anden væsentlig kilde til tidsoptimering/besparelse i et indgående lokalkendskab – nemlig når der er behov for fejlfinding. En stor indsigt i dagtilbuddet som helhed har enorm betydning for processen, når der opstår fejl, som skal rettes.

Dertil kommer, at der i de seneste år er blevet investeret mange penge på mange af de lokale skoler, netop for at gøre plads til de administrative fællesskaber. Nu vil man så flytte disse væk, og det bliver således svært at få øje på en reel besparelse i denne løsning. I den sammenhæng har vi også brug for at understrege, at de fysiske møder mellem ledelse og administrative medarbejdere ikke blot er vigtige men nødvendige for at løse opgaverne bedst muligt. Hvis ledelsen eller de administrative medarbejdere skal fragte sig fra vores dagtilbud til Grøndalsvej for at holde møde, vil det koste ca. 30 minutter – hver vej. Og det er altså hver gang der er behov for et fysisk møde. Igen finder vi det vanskeligt at få øje på en besparelse, hvis man samtidig skal have løst opgaverne tilfredsstillende.

Man har i Aarhus Kommune tidligere haft løn og administration centraliseret. Der var en grund til, at man i sin tid gik væk fra denne organisering. Man ønskede blandt andet at få de administrative medarbejdere tættere på den lokale opgaveløsning – for at skabe en lettere og hurtigere opgaveløsning, samt for at beskytte både de pædagogiske ledere og dagtilbudsledernes arbejdsmiljø. Dette bør man ikke glemme nu. Dertil kommer, at vi ser det som afgørende for en god og tryk opgaveløsning, at det er samme person der sidder med løn og økonomi. Der skal være tillid til, at det er kompetente medarbejdere, der varetager de økonomi-relaterede opgaver. Det er eksempelvis svært at holde opfølgingsmøder, hvis den administrative medarbejder ikke er helt inde i dagtilbuddets økonomi.

Vi har i vores dagtilbud haft stor succes med vores administrative fællesskab i den nuværende form, fordi den administrative leder er lykkedes med at få skabt en organisering, hvor der er en fast medarbejder der servicerer dagtilbuddet. Det fungerer upåklageligt og ikke mindst effektivt. Vi kan på ingen måde få øje på, hvordan de foreslåede ændringer skal kunne forbedre noget for os – hverken økonomisk eller opgavemæssigt. Hvis de foreslåede ændringer (mod al fornuft) alligevel vedtages, så er det væsentligt, at det knyttes op på de kommende klynger, så det er en lille gruppe administrative medarbejdere, som servicerer en fast "personalegruppe". Men det vil stadig være en forringelse.

Slutteligt vil vi nævne, at Aarhus Kommune bør have en meget stor bekymring for en potentiel medarbejderflugt blandt de administrative medarbejdere, hvis man flytter folks arbejdsplads geografisk. Nogle kan være heldige at få kortere afstand mellem hjem og arbejde, men mange vil få en væsentlig øget transporttid til arbejde, hvilket for nogle kan have stor betydning for deres ønske om fortsat ansættelse. Dertil kommer at det ikke er alle som er lige parate til pludseligt at få nye omgivelser, kollegaer, ledelse, arbejdsmiljø mm. Vi ser derfor en fare for, at det kan blive svært for Aarhus Kommune at fastholde de dygtigste administrative medarbejdere, da disse let kan skaffe sig job andetsteds.

Ledelsen, MED udvalg og Bestyrelsen

Skovvang og Trøjborg Dagtilbud