

Referat fra møde med opfølgning på Lundebos handleplan

Deltagere: Tina Thaulov Svendsen – pædagog vuggestuen, Nynne Dencker Samson – pædagog i børnehaven, Signe Hjorth Jensen bestyrelsesrepræsentant, Susan Pedersen – distriktsleder, pædagogisk konsulent – Christina Petersen, pædagogisk konsulent – Katrine Kingo Ladegaard, konstitueret pædagogisk leder frem til 01.02.21 – Jonas Gundtoft-Lund.

Lundebo har udarbejdet en handleplan med forskellige relevante spor, der kan føre frem til den ønskede forandring. Til opfølgingsmødet spørger de pædagogiske konsulenter ind til de forskellige spor for at bidrage til, at Lundebo konkretiserer sporene i handleplanen. Overordnet anbefales Lundebo at konkretisere indsatserne og målene i handleplanen sådan, at det fremgår af handleplanerne, hvordan de gode intentioner omsættes til praksis. En vej kan være, at bruge det planlægningskema Lundebo anvender i forbindelse med idrætsprofilen, det er også en mulighed at bruge en SMTTE model eller SMART(E) mål. Lundebo anbefales at lave en tidsplan for processen, hvor de forskellige indsatser indgår, og hvor det fremgår, hvilke elementer og temaer, som skal indgå på hvilke møder fx. afdelingsmøder og personalemøder.

Udarbejdelsen af handleplanen:

Lundebos handleplan er blevet udarbejdet ved, at medarbejderrepræsentanterne, som har deltaget i den faglige dialog sammen med den konstituerede pædagogiske leder har drøftet anvisningen og har reflekteret over, hvilke indsatser, der kan være relevante. Der har ikke været afholdt et personalemøde efter det pædagogiske tilsyn. Den øvrige personalegruppe er derfor blevet orienteret løbende om anvisningen og handleplanen. Medarbejderrepræsentanterne fortæller, at der er en generel nysgerrighed fra den øvrige personalegruppe omkring, hvordan der skal arbejdes med handleplanen. Tilsynsrapporten har været tilgængelig, så alle i personalegruppen har kunnet læse den. Den konstituerede pædagogiske leder ved ikke, om alle i personalegruppen har læst tilsynsrapporten.

Hvordan får den samlede personalegruppe ejerskab af Lundebos handleplan?

Lundebos plan er at fremlægge handleplanen på et personalemøde. Næste personalemøde planlægges af triogruppen sammen med distriktslederen, da den konstituerede leder stopper i Lundebo 01.02.21.

Lundebo forventer, at handleplanen skal gennemarbejdes i den samlede personalegruppe, og der konkretiseres. Lundebo anbefales at skrive alle konkrete aftaler ned, så de kan bruges som arbejdsredskab.

De pædagogiske medarbejderne, som har deltaget i tilsynsprocessen vil gerne bidrage til at motivere deres kollegaer, og til at fastholde fokus på handleplanen. Det er vigtigt for de pædagogiske medarbejderne, at det er lederen af Lundebo, som har ansvaret for, at der arbejdes med handleplanen, og at Lundebo lykkes med de forandringer handleplanen beskriver. De pædagogiske medarbejdere peger på, at der er brug for en leder til at samle op på processen løbende. De pædagogiske medarbejderne ser, at det vigtigste er, at handleplanen hele tiden er i spil, og at der er et fælles ejerskab.

I tilsynsrapporten indgår der fra den faglige dialog en række refleksionsspørgsmål, der med fordel kan bruges som afsæt til en fælles refleksion i medarbejdergruppen. Fx i forhold til feedback, fremkom disse refleksioner under den faglige dialog:

- Hvordan bliver vi bedre til, som kollegaer, at sige det til hinanden, når tonen ikke opleves som anerkendende?
- Hvordan bliver vi enige om, at feedbacken gives, fordi der skal være fokus på børnenes trivsel?
- Hvordan kan arbejdet med JTI koder (en personlighedstest), bidrage til, at vi bliver bedre til at give og modtage feedback?
- Hvordan bliver det legitimt at være undrende overfor hinandens praksis?

Målet for indsatsen i forhold til feedback

I forhold til feedback er målet, at feedback skal gives og modtages af alle pædagogiske medarbejdere for at forbedre den pædagogiske praksis. Lundebo vil gerne have bistand fra PPR, da det opleves, at feedback tages personligt. Målet er, at alle pædagogiske medarbejdere modtager feedback som en hjælp til at forbedre sin praksis. Der er planlagt et oplæg angående JTI profilernes (personlighedsprofilers) betydning for samarbejdet i Lundebo. Oplægget kan gennemføres, når institutionen igen kan samle alle pædagogiske medarbejdere til et fysisk møde.

Den konstituerede pædagogiske leder har været i dialog med PPR om en temapakke (4), der er flere muligheder. PPR kan deltage på personalemøder, afdelingsmøder eller andre møder. En af de handlemuligheder Lundebo har drøftet er, at PPR kan lave feedback på de enkelte stuer. Lundebo vil arbejde internt med egen feedback og vil inddrage PPR til ekstern feedback.

Forudsætninger for, at handleplanen kan omsættes til praksis

Temaet for januar personalemødet er en forventningsafstemning mellem de pædagogiske medarbejdere og mellem de pædagogiske medarbejdere og distriktslederen, der pr. 01.02.21 overtager den daglige ledelse af Lundebo.

Forældrerepræsentanten byder ind med flere relevante perspektiver på handleplanen og den forandringsproces, som handleplanen skal beskrive. På opfølgingsmødet fremkommer refleksioner over, om der er ledelseskraft nok i forhold til at drive forandringsprocessen? Og om forandringen kan lykkes, hvis der ikke er en leder på fuld tid? Medarbejderrepræsentanterne fortæller, at den samlede personalegruppe har samme refleksioner. Forældrerepræsentanten oplever, at den nuværende konstituerede leder har gjort en stor indsats.

Distriktslederen kan på nuværende tidspunkt ikke entydigt svare på, hvor længe distriktslederen selv skal varetage den daglige pædagogiske ledelse af Lundebo, da der kan opstå en anden løsning. Distriktslederen er i løbende dialog med centerchefen om alternative løsninger. Distriktslederen er pt. ikke så bekymret for processen.

Det drøftes til opfølgingsmødet, om Lundebo kan finde et fokus i handleplanen, der både kan være rettet mod de pædagogiske medarbejdernes samarbejde og den pædagogiske praksis? Der opstår under opfølgingsmødet overvejelser omkring, hvorvidt handleplanen skal indgå på næste personalemøde, hvor temaet er forventningsafstemning, eller om det bør rykkes til næste personalemøde? De pædagogiske konsulenter understreger, at handleplanen skal være realistisk i forhold til de ressourcer, som Lundebo har.

Medarbejderrepræsentanterne peger på, at en afklaring af ledelsessituationen vil skabe den arbejdsro, som arbejdet med handleplanen kræver.

Forældrerepræsentanten tilbyder at bidrage så meget som muligt i rollen som bestyrelsesmedlem og med sine kompetencer.

Første skridt

Distriktslederens første skridt er at skabe et fælles ejerskab af handleplanen i medarbejdergruppen. Efter personalemødet, planlagt af triogruppen i samarbejde med distriktslederen, skal der arbejdes med et fælles fokus.

Medarbejderrepræsentanterne peger på, at det fælles fokus skal være idrætsprofilen. Lundebo vil undersøge, om der kan afvikles et endagskursus om pædagogisk idræt online. Lundebo anbefales at konkretisere det fælles fokus fx idrættens merværdi i forhold til samarbejde mellem børnene. Den konstituerede pædagogiske leder peger på, at der skal være et kickstarts-begivenhed. Det drøftes, hvad der kan erstatte et fysisk kickoff arrangement pga. de nuværende coronaretningslinjer.

Lundebo opfordres til at finde et alternativ til et fælles fysisk møde, da det ikke vides, hvornår det kan gennemføres. Distriktslederen vil starte en dialog med medarbejderne og den tidligere konstituerede leder, om hvad dette kan være.

Det er et generelt ønske for medarbejderrepræsentanterne løbende at drøfte pædagogiske emner som konflikthåndtering, sådan at den samlede medarbejdergruppen får en fælles forståelse og tilgang til praksis.

Den videre opfølgning

Center for Dagtilbud & Skoler har drøftet Lundebos handleplan og opfølgingsmødet på handleplanen.

Center for Dagtilbud & Skoler aftaler med distriktslederen, at der arbejdes videre med konkretisering af handleplanen. Der skal endvidere udarbejdes en tidsplan for hvornår og hvordan der skal arbejdes med de forskellige elementer i handleplanen. De pædagogiske konsulenter indkalder til et møde som en opfølgning på dette i marts/april, en uge forinden dette møde skal Lundebos fremsende deres konkretiseret af handleplanen inkl. tidsplanen.

Der vil være et opfølgende anmeldt tilsyn i efteråret 2021.