

UDVIKLINGSSTRATEGI FOR OMRÅDEINSTITUTION TOMMERUP



Maj 2011

Projektgruppens arbejde

Projektgruppedeltager: Kirsten Mansouri – Solbakken, Gitte Brixen – Solbakken, Charlotte N. Christensen – Overmarksgården, Lene Krogsøe – Overmarksgården, Hanne Enegaard – tovholder, Christina Nielsen – referent.

Projektgruppen har siden marts 2011 afholdt 7 projektgruppemøder. Der er ført referat over alle møder. Første møde blev brugt til forventningsafstemning. Referater fra projektgruppemøder er formidlet videre til øvrige medarbejdere, bestyrelse og forvaltning så vidt muligt samme dag.

Formidlingen til øvrige kollegaer er sket gennem en mappe, hvor referaterne blev indsat. Ligeledes var der mulighed for at kommentere og komme med ideer til projektgruppen. Vi ændrede praksis i forhold til Solbakken, da der var behov for at få referatet sendt til privatmail.

Der har været en fri og åben dialog i gruppen. Netop for ikke at begrænse os har gruppen givet plads til ”frie tanker”, og møderne var i starten rimelige ustruktureret netop for ikke at bremse nye og skæve vinkler. Denne form har givet et godt ejerskab til projektet og stor involvering fra gruppens medlemmer. Alle har bidraget både i det talte og skrevne ord.

I projektgruppen har vi brugt energi på at skabe fælles billeder og fortællinger gennem ligeværdige dialoger. Vi har været beviste om, at det vi satte ord på var med til at skabe vores nye fælles virkelighed – og at der i princippet findes lige så mange visioner af virkeligheden, som der er ansatte, børn, forældre, bestyrelse.....

Gruppen har lagt vægt på, at projektet skulle give mening for ”os” (os i betydningen: Solbakken og Overmarksgården). Vi har taget udgangspunkt i den ”historie” Solbakken og Overmarksgården har med sig. Vi har mange lighedspunkter – flere end vi troede, men der er også steder, hvor vi har forskellige metoder og arbejdsredskaber.

Vi har brugt forholdsvis meget tid på medarbejdersiden, herunder kompetenceudvikling, medsystemet, kommunikation, information og pædagogens rolle. Medarbejderes tilgang til forandringer og udvikling er grundstenen i det pædagogiske arbejde, derfor skal og må nye strategier give mening for den enkelte medarbejder. Tid og implementering er en vigtig faktor, så dette projekt skal ses i et længere perspektiv. Afvikling, udvikling og fornyelse tager tid!

Til at understøtte udviklingsplanerne har vi udarbejdet et Ganttdiagram.

Begge personalegrupper har afsat tid til projektet på personalemøder for at inddrage det øvrige personale. Begge institutioner har prioriteret at have projektgruppearbejdet på dagsordenen på samtlige personalemøder. Det har været forskelligt, hvordan den enkelte har følt sig inddraget. Nogen har været tilfreds med forløbet andre har følt, at tingene udviklede sig hen over hovedet på dem.

Personalet fra Solbakken og Overmarksgården var samlet til fælles middag og hygge før projektets start.

Den samlede personalegruppe holdt fyraftensmøde d. 11. maj under titlen: Forandringens vinde. Mette Petersen fra HR. Stod for aftenens program.

Fælles personalemøde d. 31. maj med udviklingsstrategierne på dagordenen.

Overgangsbestyrelsen har bidraget aktivt til udarbejdelse af udviklingsstrategierne. Visse dele af arbejdet har været henlagt i dette forum: vision for områdeinstitutionen, lokalt samarbejde samt bestyrelsesarbejdet.

Overgangsbestyrelsen er vært for et fælles forældremøde d. 7. juni i Tommerup forsamlingshus. Her vil udviklingsplanerne blive præsenteret for forældrene, og mødet vil lægge op til dialog omkring fremtidens dagtilbud i Tommerup.

Det har været en givende og spændende proces. Vi begynder at få et billede af, hvor vi er på vej hen.

Visionen

Områdeinstitution Tommerup har følgende vision:

Sammen skaber vi et pædagogisk fyrtårn, som samler og fornyr nærmiljøet – vi udvikler livsduelige og livsglade børn.

Områdeinstitution Tommerup er en fusion mellem byens to institutioner. Visionen bygger på overgangsbestyrelsens mål om, at områdeinstitutionen snarligt samles i en nybygget institution på Overmarksgårdens matrikel. Gamle nedslidte bygninger erstattes med tidssvarende rammer, som kan honorere nutidens krav til et moderne dagtilbud. Vi samler det bedste fra to verdener.

Med fusionen sammensmeltes to personalegrupper med forskellige kompetencer og profiler. Med de forskellige kompetencer vil vi skabe en ny profil, der vil virke som et pædagogisk fyrtårn. Det vil fastholde og tiltrække engagerede medarbejdere og udvikle børn, der mestrer eget liv.

Dette kræver en høj andel af uddannet personale, tæt samarbejde med uddannelsesverdenen og en aktiv forældrereds. Institutionen vil være et vigtigt fyrtårn for potentielle tilflyttere.

Den nye institution er et naturligt samlingspunkt for byens børnefamilier. Dagligdagen, arrangementer og de særlige traditioner giver familierne adgang til et nyt fællesskab, hvor der opbygges sociale relationer på tværs af lokalområdet.

Institutionen er synlig og tager medansvar for lokalområdet. Nye samarbejder med områdets foreninger kommer alle til gavn. Institutionens store udendørs arealer åbnes for lokale borgere og foreninger. Foreningslivet bringer viden og inspiration til institutionen. Samarbejdet med eksempelvis spejdere, idrætsklubber og skolen skaber en sammenhæng i børnelivet, og sikrer gode overgange mellem børnehave- og skolelivet.

Denne udviklingsplan uddyber, hvordan der i de kommende år skal arbejdes på at sætte handling bag ovenstående visioner.

Assens kommune bygger på værdibaseret ledelse og samarbejde, derfor skal vi opbygge en organisation på baggrund af værdier frem for regler.

Et fælles værdigrundlag er bærende for den nye organisation. Værdigrundlaget er ”det”, som beslutninger – store som små – bliver truffet ud fra og bliver hermed retningsvisende i det pædagogiske arbejde.

I den overordnede faglige værdidebat i projektgruppen har vi oplevet meget fælles gods – vi er dog bevidste om, at vi kun har arbejdet i overfladen. Det videre arbejde overlader vi til den kommende bestyrelse, ledelse og personalegruppe.

Dette arbejde skal tage udgangspunkt i Solbakkens værdigrundlag (se Solbakkens værdifolder) og Overmarksgårdens værdigrundlag (se Overmarksgården værdifolder ”*Friluftsliv i børnehøjde*”).

Bestyrelsen i områdeinstitution Tommerup

Bestyrelsen har indflydelse på institutionens drift og fremtidige udvikling. Bestyrelsens arbejde er fastlagt i styrelsesvedtægterne og omfatter blandt andet overordnede pædagogiske mål, pædagogiske principper og budgetprincipper.

Bestyrelsen deltager desuden med indstillingsret ved ansættelse af fast personale. Bestyrelsen er desuden institutionens ambassadør og ansigt udadtil og indadtil. Bestyrelsen er institutionens bindeled til kommunens politikere, og den er væsentlig for kontakten med foreninger og lokalsamfundet generelt.

Institutionens forældre skal opleve en synlig bestyrelse, der lytter til forældrenes ønsker og problemer, og som formår på saglig vis at imødekomme eller afvise relevante problemstillinger.

En aktiv bestyrelse, som tror på fremtiden og igangsætter nye initiativer, er en vigtig motivationsfaktor for personale og ledelse. Bestyrelsen skal kunne sætte dagsordenen og give både ledelse og personale et sagligt modspil.

Bestyrelsen og dens medlemmer skal varetage hele områdeinstitutionens interesser og skal derfor løfte sig op over enkelt sager og matrikler. Den skal kunne se helheder og udviklingsmuligheder, der kan række mange år frem.

Det gør vi ved at:

- være en aktiv bestyrelse der selv afholder bestyrelsesmøderne
- have en formel ramme at arbejde indenfor, blandt andet sikret gennem en forretningsorden for bestyrelsens arbejde
- have en tydelig beskrevet opgavefordeling mellem bestyrelsens medlemmer
- lave en prioriteret handlingsplan over årets bestyrelsesopgave – hvilke drifts- og udviklingsopgaver vil bestyrelsen udføre.
- sikre en formand med opbakning i bestyrelsen, som kan varetage den ”daglige” sparring med ledelsen.
- deltage i kommunale høringer, dialogmøder mv.
- udsende nyhedsbreve minimum 2 gange årligt
- være repræsenteret ved informationsmøder for nye forældre
- afholde et årligt arrangement for forældrene
- være synlige og tilgængelige på arbejdsdage, julearrangementer mv.

Fremadrettet vil vi fokusere på følgende:

- en styrket kommunikation omkring bestyrelsens arbejde, dens prioriteringer mv.
- tage initiativ til arrangementer mv. der sikrer, at alle oplever Solbakken og Overmarksgården som én institution
- et fortsat politisk fokus på at der skal bygges en ny institution i Tommerup

Det gode børneliv

Ethvert barn i områdeinstitution Tommerup skal føle sig set, føle sig værdifuld og føle ”jeg er noget.”

Tryghed og tillid er udgangspunktet for det gode børneliv.

At føle ” jeg er noget” støtter vi i områdeinstitutionen ved at give barnet plads til at mestre sit eget liv og udvikle selvstændighed.

Vi støtter udviklingen af glade og nysgerrige børn, som udforsker og udfordrer sig selv og deres omgivelser.

Barnet skal have mulighed for at udfordre og udforske sig selv både personligt, sprogligt, intellektuelt og motorisk.

For at barnet får maksimale betingelser for dette, kræver det, at vi i er tydelige og anerkendende.

Det gør vi ved:

- at være bevidste om, at udviklings og læringsmiljøer skabes af pædagogen. At pædagogen er en rollemodel. Vi er undrende, nysgerrige og reflekterende.
- at arbejde med læreplaner og derved understøtte børnenes udvikling og inklusion.
- at anerkende barnets kunnen og følelser. Børnene skal ikke afledes fra deres følelser, men være i dem.
- at være anerkendende og give ros.

- at undgå at skælde ud, men vise og fortælle om andre (bedre) handlemuligheder.
- at sætte ord på i situationer, hvor børnene ikke behandler hinanden lige-værdigt.
- at anerkende det unikke i barnet. Barnets små ”særheder”/kendetegn skal ikke tilpasses en norm. Alle er ikke ens, men stadig ligeværdige.
- at forsøge at gribe nuet og være deltagende i det, som barnet er optaget af her og nu. At vise, at vi er interesserede i at høre, hvad barnet fortæller. Anerkendende pædagogik er de øjeblikke, hvor barn og voksen mødes i et ligeværdigt samvær (en stjernestund/et gyldent øjeblik.)

Fremadrettet vil vi benytte og udvikle flg. pædagogiske arbejdsredskaber:

- fælles forståelse og udvikling af læreplaner med inklusion for øje
- bruge Gant diagrammet til mål- og tidsstyring
- udvikle en fælles evalueringskultur
- vækstmodellen

Inkluderende fællesskaber

Alle børn skal opleve sig, som en del af et større fællesskab.

Et barn er inkluderet i et fællesskab, når det er aktivt deltagende. Oplever vi et barn, som ikke deltager aktivt i leg og aktiviteter, er det pædagogens opgave at skabe rammer og muligheder for, at barnet bliver aktivt, og dermed en del af fællesskabet.

Børns udvikling, selvrespekt og livskvalitet hænger tæt sammen med muligheden for at føle sig værdsat og være en del af et betydningsfuldt fællesskab. Dette giver større mulighed for et aktivt og selvstændigt liv.

Det er vigtigt at arbejde med de små fællesskaber i det store fællesskab. Vi har fokus på barnet som aktør på stuen/ i familiegruppen – og dernæst i det store fællesskab.

Det er pædagogens ansvar at sikre, at der er plads til social forskellighed, så vi undgår, at børn udelukkes fra de betydningsfulde fællesskaber.

Det gør vi ved:

- at respektere børnenes venskaber og acceptere og støtte deres relation/fællesskab.
- at fokusere på det enkelte barns ressourcer og udviklingspotentiale – ikke fokusere på barnets ”vanskeligheder.”
- at sikre, at der er plads til social forskellighed. Vi accepterer ikke, at børn holdes ude af det store fællesskab.
- at vise at forskellighed er godt og interessant – at vi kan mærke, at vi lærer nyt og udvikler os, når vi møder noget/nogen, der er anderledes end en selv.
- pædagogen er aktiv, synlig og tilgængelig.

Fremadrettet vil vi have fokus på:

- hvilken struktur, der understøtter et inkluderende miljø?
- hvilken pædagogisk praksis, der understøtter et inkluderende miljø?
- kompetenceudvikling med henblik på at opbygge specialviden
- tværfagligt samarbejde: Hvordan udnytter og udbygger vi optimalt de muligheder, der ligger for tværfagligt samarbejde?

Dokumentations- og evalueringskultur

Læreplaner, børnemiljøvurderinger, dokumentation og evaluering er gennem de seneste år ved lov kommet fast på daginstitutionernes dagsorden.

Dette skærper og styrker fagligheden, idet der kommer fokus på det pædagogiske fag.

Når vi evaluerer, undersøger vi det pædagogiske felt, og denne evaluering kan føre til ændret praksis. Vi bliver – eller vi bliver måske ikke bekræftet i, at de metoder, vi har valgt, opfylder de opstillede mål. Vi stopper op, reflekterer og får ny erkendelse.

Dokumentationen er med til at synliggøre den pædagogiske praksis for både børn, forældre og personale. Historier og oplevelser bliver ”fastfrosset”. Et øjebliksbillede af ”dagligdagens” små hændelser kan sættes i en større kontekst.

I Solbakken gør vi det ved at:

- lave månedskalender for hver stue
- lave fælles månedsbrev til alle forældre
- have info. tavle for hver stue
- lave plancher, udstillinger og fernisering
- have en årsbog, hvor hver måned beskrives med breve, tegninger, billeder mm.
- dokumentere på de 6 læreplanstemaer ud fra skemaer, vi selv har lavet – hvert skema beskriver situationen, læringen, og hvordan der arbejdes videre
- bruge vækstmodellen
- bruge hjemmesiden

På Overmarksgården gør vi det ved at:

- udsende ”Gårdtidende” en gang om ugen, hvor vi beretter om stort og småt fra ugen, der er gået
- hver familiegruppe udsender et nyhedsbrev hvert kvartal
- hver familiegruppe har eget kamera – vi tager billeder fra hverdagen, de pædagogiske aktiviteter, arrangementer og udflugter. Billederne kan ses på børnehavens 2 fladskærme – samt på børnehavens hjemmeside
- lave plancher, udstillinger, forestillinger og andre kreative fremstillinger af børnenes arbejde og pædagogiske processer
- have informationstavler, hvor vi fortæller små hverdagshistorier
- evaluere løbende på større projekter, arrangementer og aktiviteter
- anvende vækst-modellen i det pædagogiske arbejde
- arbejde med læreplanstemaerne – vi har eksperimenteret med forskellige modeller: EVA, SMTTE og bruger nu ”vores egen”
- have et infocenter for samtlige forældre/personale

Fremadrettet vil vi:

- udvikle en fælles metode til evaluering af læreplaner
- udvikle den enkeltes kompetencer i dokumentation og evaluering
- arbejde med perspektivering med udgangspunkt i barnet og den voksne

Overgange

Samarbejdet mellem dagpleje/børnehave/skole er en vigtig dagsorden for at skabe sammenhæng i børnenes liv. Viden om barnets ressourcer og kompetencer skal videregives til kommende fagpersoner, således at barnet og dets forældre oplever overgangen sammenhængende og tryk.

Arbejdet med børns overgange tager udgangspunkt i dagtilbudsloven, hvis formål bl.a. er at skabe sammenhæng og kontinuitet mellem tilbuddene.

”Læring i dagtilbuddet skal bidrage til at sikre en harmonisk overgang til fritidsliv og skole”:

Kilde: Bekendtgørelse om temaer og mål i pædagogiske læreplaner.

”Samarbejde og sammenhæng – børns overgange.”

Kilde: Assens kommune

Overgangen rummer udfordringer for børnene, deres forældre og for personalet i forhold til åbenhed og dialog på tværs af institutionssystemer, kulturer og professioner.

Vi vil sikre en samarbejdsform, hvor vi har afklaret gensidige krav og forventninger for at opkvalificere overgangene.

Sammenlægningen af Solbakken og Overmarksgården rummer nye muligheder for fælles projekter i forbindelse med overgangen til skole.

Dette gør vi ved at:

- begge institutioner etablerer ”førskolegrupper”

- begge institutioner besøger kommende skoler
- begge institutioner overleverer til Tommerup skole
- dagplejen besøger børnehaverne

Fremadrettet vil vi:

- udarbejde en skriftlig samarbejdsplan med Tommerup skole/dagplejen
- samarbejde af mere generel karakter – og samarbejdet om det enkelte barn
- samarbejde om børn, som af forskellige grunde stiller krav om særlige udfordringer
- have en forventningsafstemning med skolen/dagplejen

Forældresamarbejdet

Vi er en institution, der er åben for hele familien, og vi ser det som en væsentlig opgave at understøtte familielivet.

Forældresamarbejdet er grundstenen for det gode børneliv.

Forældre er de vigtigste aktører i børnenes liv og bidrager med viden om netop deres barn.

En velfungerende institution har brug for aktive forældre, som kan og vil tage del i dagtilbuddets aktiviteter. Alle kan byde ind med afsæt i de ressourcer og kompetencer, den enkelte har.

Vi ser institutionen som en vigtig kulturbærer, der sætter spor i børn og familiers erindringer og liv. Tilgangen til og udviklingen af forældresamarbejdet er en udfordring, vi tager på os.

Det gør vi ved at:

- forældrene inviteres til at komme på forbesøg inden børnehavestart
- vægte åben og daglig kontakt og dialog med forældrene

- forældre har kendskab til værdigrundlag, kostpolitik, arrangementer og dagligdagen
- afholde en startsamtale, inden barnet har gået i institutionen i 3 måneder
- tilbyde forældresamtale mindst én gang årligt (ved behov tilbydes flere)
- lade forældre deltage i vores dagligdag og tage med på udflugter

Vi forventer, at:

- forældre følger med i barnets hverdag i børnehaven
- forældre læser informationer på opslagstavlen og benytter hjemmesiden
- forældre deltager i arrangementer og fester

Fremadrettet vil vi:

- afholde minimum et fælles forældremøde om året
- have fokus på, om vi kan arbejde mere målrettet med placering af nye børn
- udsende fælles nyhedsbrev til alle forældre
- undersøge, om det kunne være en god ide med forældreråd i hver institution?
- arbejde hen imod at en stor del af informationer, tilmelding mm. foregår elektronisk
- arbejde på, at områdeinstitutionen bliver omdrejningspunkt i lokalsamfundet
- skærpe samarbejdet med lokale foreninger f.eks. spejderne og idrætsklubber
- åbne os ud mod lokalsamfundet, så institutionerne kan bruges som udflugtsmål for familier

Kompetenceudvikling

Kompetenceudvikling er en nødvendighed i nutidens dagtilbud. Stigende kompleksitet i samfundet og hermed også i områdeinstitution Tommerup gør, at hverdagen og arbejdsopgaverne bliver mere uforudsigelige. At håndtere en kompleks og uforudsigelig hverdag kræver kompetente medarbejdere.

Dagtilbudsloven stiller krav om læreplaner, børnemiljøvurderinger, sprogscreening, dokumentation /evaluering og inklusion. Forældrebehov og ønsker ændrer sig i takt

med samfundsudviklingen. Pædagogen bliver i højere grad brugt som konsulent, guide og vejleder.

Vi er i en tid, hvor der er krav til organisationen om fortsat høj kvalitet for de samme eller færre økonomiske ressourcer. Derfor er der behov for, at medarbejdere og ledes kompetencer udvikles, så vi bliver bedre i stand til at løse nuværende og kommende opgaver.

En vigtig grund til kompetenceudvikling er, at det tiltrækker og fastholder de gode medarbejdere. Mange medarbejdere i dag forventer af deres arbejdsplads, at den giver dem gode muligheder for personlig og faglig udvikling.

Det gør vi ved at:

- være en reflekterende personalegruppe
- vægte pædagogisk sparring både i det formelle og uformelle rum
- vægte vidensdeling
- arbejde med gensidig kollegial sparring
- have relevant faglitteratur til rådighed
- anerkende og understøtte faglig dialog
- prioritere temaforløb for den samlede personalegruppe
- prioritere videreuddannelse
- være uddannelsesinstitution

I område institution Tommerup vil kompetenceudvikling have høj prioritet. Målet er at styrke specialiserede områder (sprog, motorik, inklusion, krop og bevægelse, musik, natur mm).

Vi vil arbejde med en systemisk samtaleform for at styrke den reflekterende dialog.

Overmarksgården er uddannelsessted for pædagoguddannelsen, og to medarbejdere har diplomvejlederuddannelsen.

Fremadrettet vil vi fokusere på følgende kompetenceudvikling:

- kompetenceafklaring af samtlige ansatte – herunder forstås uddannelsesforløb, videreuddannelse og aktuelle kursusforløb
- 1 -2 sprogvejleder på diplomniveau, da dette er et indsatsområde i kvalitetsaftale for børne- og kultur 2011 - 2013
- områdelederen skal på diplomlederuddannelse

Ovenstående har første prioritet.

Ud fra kompetenceafklaringen planlægges det øvrige uddannelsesforløb.

Projektgruppen anbefaler følgende områder uprioriteret:

- ressourcepædagog
- krop og sundhed
- natur og udeliv
- musik
- kunstpædagog
- arbejdsmiljø

Kommunikationsveje i organisationen

Ved opbygningen af en ny organisation er kommunikationsvejene og informationsniveauet af afgørende betydning.

Vi ønsker en anerkendende og værdsættende kommunikation, hvor vi anerkender tanker, følelser og behov hos den anden. Det betyder ikke nødvendigvis, at vi er enige med det den anden siger eller mener, men det betyder, at vi anerkender den anden som en ligeværdig medspiller.

Vi ønsker en åben og direkte kommunikation, hvor det er tilladt ”at forstyrre” hinanden. Kommunikationen skal være klar og fokuseret og sikre, at alle bidrager til den faglige udvikling.

Områdeinstitutionen skal have et tilstrækkeligt informationsflow – hverken for lidt eller for meget. Det er en medarbejderrettighed at den fornødne information er til rådighed på rette tid og sted. Ligesom det er en medarbejderpligt at opsøge relevant viden.

Det er en balancegang og et til tider subjektivt valg at afgøre, hvad der er ”nødvendigt at vide”, og hvad der er ”godt at vide”.

Hvert hus har sin måde at kommunikere og informere på – det hænger sammen med den måde hvert hus er organiseret på, og den kultur der gennem tiden er skabt.

Mødestrukturen handler meget om kommunikation, og vi er bevidste om, at vi ikke skal have udvidet mødeaktiviteten.

På sigt er det helt afgørende, at vi kan tage et intranet i brug; dette vil sikre en effektiv og klar information både medarbejder og medarbejder imellem, og mellem medarbejder og ledelse.

Fremadrettet tages udgangspunkt i følgende:

- nyhedsbrev fra ledelsen udsendes ca. hver måned
- ca. 4 fælles personalemøder årligt
- arbejdsgruppens anbefalinger omkring MED – strukturen

IT strategi

IT er en vigtig del af opgaveløsningen i et dagtilbud. IT indgår i mange arbejdsprocesser både indadtil i husene og i forhold til omverdenen.

Vi ser tre områder, hvor IT har en naturlig placering: Administrationen, pædagogens administrative og pædagogiske arbejde, børnenes leg og læring.

Begge institutioner bruger IT i den administrative opgaveløsning. I Overmarksgården har hvert team en bærbar pc til rådighed og trådløst netforbindelse i hele huset. Solbakken har ikke bærbar pc, men har et stort ønske om at få dette arbejdsredskab.

Et fælles intranet – lignende skolernes, vil organisatorisk og pædagogisk være et meget brugbart redskab, netop når flere enheder sammenlægges. Vi afventer en arbejdsgruppe, nedsat indenfor dagtilbudsområdet, som arbejder med netop denne opgaveløsning.

Fremadrettet vil vi:

- forholde os til IT i børnehøjde
- gøre brug af ”intranet” for at lette arbejdsprocesser og forbedre kommunikationen
- udarbejde en hjemmeside, der ”brander” områdeinstitution Tommerup
- prioritere ressourcer til forbedret IT løsning i Solbakken

Ledelsesteam

Ledelse af dagtilbud spiller en større rolle end tidligere. Det er vigtigt med en kompetent ledelse, der kan og vil løfte ledelsesopgaven. Men lige så vigtigt er det, at ledelsen er synlig og tilgængelig.

Energi og engagement er vigtige signaler i organisationen.

Dagtilbuds bæredygtighed – både den faglige og økonomiske del er kommet på dagsordenen. For at kunne imødekomme nye og mere komplekse udfordringer, er det nødvendigt med større enheder. Det handler om at sikre den pædagogiske kvalitet og anvende ressourcerne mere effektivt.

Ved faglig bæredygtighed tager vi udgangspunkt i følgende:

”Med et fagligt bæredygtigt miljø menes et fagligt miljø, der har en størrelse og en sammenhæng, der gør deltagerne i stand til på et fagligt højt niveau at kunne tilfredsstille en mangfoldighed af krav og forventninger fra forskellige interessenter – internt og eksternt.” (Pedersen 2004)

Projektgruppen har kun været repræsenteret ved kommende områdeleder, idet området søger eksternt daglig leder med ansættelse pr. 1. august. Derfor vil en

beskrivelse udover de overordnede ledelsesopgaver endnu ikke være klart defineret, idet det er ønskeligt at inddrage kommende daglig leder.

Områdelederen lægger i høj grad op til, at ledelsen fungerer som et ledelsesteam, der i samarbejde udvikler den nye institution. Ledelsesteamet angiver retning og sikrer implementeringen af udviklingsstrategierne. Dette sker i samarbejde med medarbejder, herunder tillidsfolk og forældrebestyrelse.

Afklaring af kompetenceområder vil ske efter ansættelse af daglig leder.

Ledelsens opgave består overordnet i at:

- sætte mål og retning for organisationen
- at sikre et fagligt bæredygtigt miljø
- sikre optimal udnyttelse af de økonomiske ressourcer
- sikre høj og god kvalitet for børn og forældre
- sikre en høj grad af forældreinddragelse
- sikre gode arbejdsforhold – sikre en attraktiv arbejdsplads for de ansatte

13/5-2011

Status på projektet

Områdeledelse

SOLBÅKKEN / OVERMARKSGÅRDEN

