

Vi vil styrke indlevelsesevnen!

En ny struktur kan få alle op af stolene, men i Sønderhald har man sat sig ned for at få hold på kompetencerne og derigennem styrke fællesskabet.

Af Kim Haagen Andersen

Hvordan sikrer vi at der er tryghed, trivsel og udvikling for alle børn i kommunen? Hvordan kan personalet på børn og unge området opdatere og udvikle deres fagligt-pædagogiske viden? Hvordan sikrer vi en sammenhæng og kontakt mellem de forskellige pasningsordninger? Hvordan kan vi styrke samarbejdet mellem børnehave og skole?

Ovenstående spørgsmål er afledt af de målsætninger, som byrådet i Sønderhald Kommune har vedtaget at man skal arbejde på at realisere. Og mens flere kommuner stadig har svært ved at finde midler til efteruddannelse af medarbejderne, så gælder det ikke herude på Djursland, hvor man netop har bevilget 100.000 kr. til at få læreplanerne på plads. I forvejen er der afsat 300.000 kr. i budgettet til et ganske omfattende kompetenceudviklingsprojekt målrettet ledere og medarbejdere i daginstitutionerne og dertil kommer at kommunen sidste år fik en mio kr. fra Socialministeriets udviklingspulje "Kvalitet i Dagtilbud" til et pædagogisk udviklingsprojekt: "Flere Knus end Knubs i Sønderhalds Overgange".

- Vi har i kommunen nogle tanker om at man kan lave et fællesskab mellem skoler, institutioner og dagplejen omkring de 0-16 årige og at eksempelvis det at nogle har en pædagogisk faglighed ikke skal blokere for at alle kommer med i samarbejdet. Der er en stor spredning i børnenes behov, men vi skal også tilgodese dem ved ikke at skabe unødige hindringer undervejs, siger Lone Bruun Nielsen, der er den ene af de to nye distriktsledere i kommunen.

Et kompetencekatalog

Som en udløber af KID-projektet tog man i august fat på et ganske omfattende kompetenceudviklingsprojekt - et projekt, der betyder at samtlige medarbejdere på pasningsområdet tager endnu et fælles skridt frem mod en styrkelse af kvaliteten af dagtilbudene til hvad man kalder Sønderhalds Guldklumper.

I forvejen har institutionslederne været involveret i udarbejdelsen af et kompetencekatalog, hvor man har været samlet for at pege på styrker og svagheder. Kataloget lister engagement, indsigt, indlevelse, rummelighed, læring, selvindsigt, udvikling og organisation som mulige kompetencefelter - eksempelvis at være god til at motivere andre, at kunne lære andre noget eller at være selvstændig - og man er så med bistand fra konsulentfirmaet ErhvervsKonsulenterne i Silkeborg nået frem til at det der nu især skal arbejdes med er indlevelseskompetence - altså det at kunne og turde sætte sig i familiernes sted; at møde børnene hvor de er etc.

Det er så denne proces man har taget fat på nu - blandt såvel pædagoger og pædagogmedhjælpere som dagplejere - og ud fra en konstatering af at man ikke kan nå at tage alle kompetencerne i ét hug. Til gengæld matcher udviklingsarbejdet kommunens overordnede målsætning om at styrke dialogen med forældrene.

- Mange af de færdigheder vi gerne vil bibringe børnene, handler jo også om de voksne. Vi er rollemodeller for børnene og derfor er det vigtigt at vi kan se, hvor vi er stærke og hvor vi er svage. Lederne var samlet i en weekend og vi har haft nogle temaaftener, hvor alle har været samlet for at forholde sig til mulighederne. Samtidig har konsulenterne været ude for at iagttage, hvordan man håndterer hverdagen i børnepasningen. Hensigten har simpelthen været at få et overblik over

medarbejdernes kompetencer og det giver os oveni nogle muligheder for at sætte ind der hvor behovet er størst, siger Lone Bruun Nielsen.

Ny organisation

I sommer gennemførte man i Sønderhald Kommune en ganske gennemgribende organisationsforandring, hvor daginstitutioner og dagpleje blev lagt sammen omkring de to skoledistrikter - i vest i Assentoft og i øst i Auning. Der er tre børnehaver i hvert distrikt foruden dagplejen, der tager sig af børnene i 'vuggestuealderen'. Med skoledistrikterne som udgangspunkt har man ønsket at strømline organisationen sådan at der kun er en bestyrelse i hvert distrikt og at distriktslederen er kontraktligt ansvarlig for såvel økonomi som personale samt dialogen opad i systemet.

Og det har ikke givet problemer at ledere og souschefer har fået nye jobbeskrivelser. Dels er ingen gået ned i løn og dels har forløbet været aftalt gennem dialog og forhandling med de berørte parter inklusive de faglige organisationer.

- Det har været afgørende at medarbejderne hele vejen igennem forløbet har haft indflydelse på udviklingen og at det vi foretager os matcher den dialogbaserede kontraktstyring som byrådet har vedtaget. Det har også været utrolig vigtigt at vi har kunnet inddrage dagplejerne. I starten var nogle pædagoger måske lidt skeptiske og nogle dagplejere lidt nervøse, men vi ville godt have at alle skulle tage del i en fællesskabsfølelse og det tror jeg er lykkedes, siger Lone Bruun Nielsen.

Mere tid til pædagogik

Den nye struktur har medført at lederne på de enkelte institutioner har fået mere tid til at tage del i det daglige pædagogiske arbejde. Alle mødes en gang om måneden til ledermøde, men antallet af møder er generelt skåret ned. Tilbage står at forene værdisættet: det personlige, institutionens og det kommunen som arbejdsgiver står for. Det har kompetenceudviklingsprojektet allerede banet vejen for.

Også samarbejdet med skolerne er blevet styrket, således at børnenes overgang til skolemiljøet bliver lettere og mere gnidningsfrit. Ved at samle børnene i en lille 'boblegruppe' kan man være med til at lette overgangen fra et miljø til et andet - fra dagplejen til institutionen og fra institutionen til skolen. Næste skridt kunne udmærket være et tættere fællesskab mellem skole og institution - med vægt på deres respektive værdier. Og det kræver - blandt meget andet - at man selv ved, hvem man er, hvad man står for og ikke mindst: hvad man kan.

- Vi har i det forløb vi har været igennem fået et billede af hvad der er vigtigt for kollegerne og for en selv. Vi har også fået en større ligeværdighed mellem institutionerne og dagplejen. Nu har lederne så en forpligtigelse til at føre processen ud i livet og sætte ind, når de kan se at der er et område hvor deres institution trænger til et kompetencemæssigt løft. Det er vigtigt at vi bruger profilerne fra kompetenceprojektet til at udvikle institutionernes personale og til at ansætte nye medarbejdere med den rigtige profil.

Billedtekst:

Lone Bruun Nielsen har kontor på institutionen Toftegården i Assentoft.