

Plan for fusionen mellem Gellerup og Brabrand dagtilbud efterår 2016/forår 2017

Fusionsplan vil indeholde 4 spor:

Det faglige spor – pædagogikken (professionel kapital)

Medarbejder spor – trivsel (social kapital)

Strategisk spor – ledelse (opbygning af lederteam)

Administrativt spor – budgetprioriteringer (økonomisk kapital)

Derudover er der et spor omhandlende forældre som ressource. Forældresamarbejdet i det nære, i afdelingen og forældresamarbejdet på det formelle plan i form af forældreråd og bestyrelse.

Første del af planen skitserer spor, opgaver og temaer i fusionen og efterfølgende indsætte opgaverne i en årsplan som kun i første omgang omhandler fusionstemaer.

Alle 4 spor vil processuelt foregå sideløbende – i perioder vægtes et spor frem for andre afhængig af prioritering.

Planen kan tage pusten fra selv den mest ihærdige – til det hører det faktum, at vi ved at planer nogle gange kan indhentes af virkeligheden. Førsteprioritet for både ledere og medarbejdere vil også fremadrettet være nærvær, meningsskabelse, læring, udvikling og trivsel for børn, forældre, medarbejdere og hinanden.

Kommunikationsstrategi:

Fusionsprocessen er allerede igangsat, nu og her primært på medarbejder og strategisk spor. Vi vil bestræbe os på, at holde et højt og gennemsigtigt kommunikationsniveau hele vejen igennem processen. Det betyder hyppig, konkret og løsningsorienteret kommunikation.

Der vil løbende blive formidlet dagsorden + referater til lederteammøder, MED møder, bestyrelsesmøder, nyhedsbreve mm på personaleintra samt på mail til de medarbejdere, som ønsker sig oprettet i den fælles mailgruppe for dagtilbuddet.

Er man som medarbejder eller forælder i tvivl om noget til dagsorden eller referat, er man altid velkommen til at spørge sin pædagogiske leder i afdelingen eller Lene S.

Vi har alle et ansvar for at sikre, at kommunikationen opleves som nærværende og vedkommende, det betyder at både ledere og medarbejdere skal tage medansvar for at holde sig velinformeret og involveret samt give lyd hvis noget glipper og skal tilrettes.

Det faglige spor – pædagogikken (professionel kapital)

Der arbejdes hen imod at skabe et dagtilbud med høj faglig kvalitet i forbindelse med udførelse af kerneopgaven, hvor Børn og Ungepolitikken er omdrejningspunkt. Der er en række faglige spor at forfølge fra de fusionerede dagtilbuds tidligere praksis – til det, har vi også i mente i hele fusionsplanen, at det ikke kun er Gellerup og Brabrand der fusioneres, men også Hejredalsparken fra Sødal dagtilbud, således at det er det bedste fra alle 3 som bliver den nye helhed.

Vi påtænker opstart af det faglige spor vinter/forår 2017 med igangsættelse af LUP arbejdet. Lederteamet påbegynder LUP strategierne som udkast efter nytår. Herefter planlægges et fællespersonalemøde sidst i februar, hvor afdelingerne præsenterer sig for hinanden, og får mulighed for at give et nærmere kendskab til netop deres praksis med udgangspunktet – hvad kan vi bidrage med i det fælles og hvad vil vi gerne have fra det fælles.

Herefter kan der sammensættes ad hoc grupper bestående af medarbejdere på tværs af afdelingerne med henblik på at skrive fælles pædagogisk grundlag, fælles læreplan inden for sammenhæng, mål og tegn. Tiltag og evaluering udarbejdes afdelingsvis.

Det forventes at både LUP – primært udarbejdet i lederteam, samt en stor del af pædagogisk grundlag og læreplaner kunne være færdig sommer 2017.

Opgaver forbundet med ovenstående:

- Udveksling af traditioner
- LUP, Fælles pædagogisk grundlag og læreplaner
- Overblik over ressourcepersoner i dagtilbuddet
- Det fælles strategiske sprogarbejde, sprogvejlederfunktion
- Medarbejderudvikling – faglig udvikling
- Medarbejder + leder stillingsprofiler – krav og forventninger
- Forventninger til samarbejde på tværs
- Kendskab til hinanden på tværs
- Supervision til medarbejderne
- Niveau for skriftlighed og dokumentation, forberedelsestid
- Supervision
- Strategi for pædagog og PAU studerende- fællesvejledning/studiegruppe/refleksionsgruppe

En del af det faglige spor er **forældresamarbejdet** på både uformelt og formelt plan.

- Valg af forældreråd i de sidste afdelinger
- Bestyrelsesmøde midt i december – jeg overvejer et overgangsbestyrelsesmøde inden
- Valg af kost afdelingsvis – første uge i december
- På sigt fælles værdimæssig tilgang til forældresamarbejdet samt inddragelse og involvering af forældre.

Medarbejderspor – trivsel (social kapital)

Vi forsøger at skabe en ny organisation præget af gensidig tillid, medarbejderindflydelse og involvering. Vi arbejder hen imod et dagtilbud, hvor der ikke kommunikeres i dem og os – men et nyt fælles vi.

Vi benytter os af det repræsentative system bestående af lokalt MEDudvalg, arbejdsmiljøgrupper, TR mm

Der er afholdt MEDmøder med "de gamle" MEDudvalg fra henholdsvis Brabrand (med Hejredal) og Gellerup med henblik på opmærksomhedspunkter ifm fusionsplan, og første møde i nyt samlet MED foregår 26.10., hvor forretningsorden, konstituering vil finde sted.

Herefter vil der blive indkaldt til MEDmøder mindst 4 gange årligt, og med en kadence således at dagsorden kommer ud ca 4 uger før, så punkterne til MED møder kan blive drøftet på personalemøder i afdelingerne. På den måde kan MEDrepræsentanterne få mulighed for at blive klædt på af deres kolleger.

Der vil være fællesarrangementer for medarbejdere i fusionsperioden. Hvor mange er endnu uvist, men første arrangement er bestemt: d 22.11. vil Michael Nørager holde et oplæg om forandringer til fælles personalemøde.

Opgaver forbundet med ovenstående:

- Kompetenceudvikling – principper
- Proces vedrørende nyt logo – herunder også navneproses til afdelingerne i Væksthuset
- Overblik over politikker, pjecer mm med henblik på at omskrive til nye fælles
- Definere grundlag for det gode samarbejde mellem medarbejdere, ledere mm
- Trivselsindsatser fremadrettet
- Budgetprioriteringer – regnskabsforståelse
- Udarbejde/indgå TR aftale

Strategisk spor – ledelse (opbygning af lederteam)

Vi vil som ledelsesteam opbygge en stærk ledelseskultur, hvor sammenhængskraft som dagtilbud er omdrejningspunktet. Fokus er på kerneopgaven og på hvad det kræver af os som ledere. Vi prioriterer inddragelse og involvering af medarbejdere og forældre, og at der både i teamet som i afdelingen er gode samarbejdsrelationer. Relationel koordinering, hvor den enkelte leder ser egne opgavers betydning i forhold til den samlede opgaveløsning er en kerneværdi.

Der vil det kommende år foregå en proces i ledelsesteamet, hvor der afklares ledelsesgrundlag og værdier for ledelse. Dette vil blive præsenteret for medarbejderne efterår 2017.

Lederteammøder vil foregå om mandagen, 3 ud af 4 mandage. Nogle møder vil være heldagsmøder. Endvidere planlægges der et lederinternat forår 2017.

Vi ønsker et tæt samarbejde med Tovshøj dagtilbud, både på leder og medarbejder niveau, da opgaver og udfordringer er sammenlignelige og viden og erfaringsudveksling kan kvalificere både ledelses og pædagogisk praksis.

Opgaver forbundet med ovenstående ud over de opgaver der ligger i det faglige spor:

- Leder repræsentant(er) i MED
- Lederprofil til ny afdeling, stillingsopslag
- Forventninger til hinanden – teamets opgaver
- LUP
- Deltagelse af teamet i ad hoc grupper pædagogisk grundlag samt læreplaner
- Lederinternat forår 17
- LOKE
- Ledelsesgrundlag – værdiarbejde
- Ledersparring – supervision

Administrativt spor – budgetprioriteringer (økonomisk kapital)

Vi ønsker at skabe et dagtilbud med en effektiv administration og organisering af opgaverne. Vi skal tilstræbe os at opgaver og struktur samt ansvar for udførelse, er placeret de rigtige steder. Det medfører at vi skal dykke ned i de vaner og den praksis, som har været i de 2 (3) organisationer, at praksis bliver italesat og herefter tages der stilling til, hvad der giver mening for os her og nu.

Vi skal drøfte regnskabsforståelse for dagtilbuddet og principper for tildeling af budget i ledelsesteamet.

Vi skal samstemme og beslutte os for budgetprioriteringer og principper januar 2017, hvor arbejdet med LUP hænger sammen med disse. Vi prioriterer orientering vedrørende disse prioriteringer og principper til både MED og bestyrelse – gerne gennem et ad hoc udvalg.

Opgaver forbundet med ovenstående:

- Inklusionspulje, pulje til børn med særlige behov periodevis tildeling
- Budgetprioriteringer – regnskabsforståelse
- Bodelingen - økonomi

