

R-skema 7 - Integrer dagpleje og Nordstrandens vuggestue med Sansehuset

Vi er som ledere af de nævnte institutioner åbne for, at institutionerne grundet behov for bæredygtighed, på sigt lægges fysisk sammen. Dette er før blevet italesat af os, da vi både kan se faglige fordele i eksempelvis styrkelse af overgangene fra vuggestue/dagpleje til børnehave, men også at det på sigt skaber en bæredygtighed for nævnte institutioner.

Vi kan dog IKKE se hvorfor velfungerende institutioner som vores, pludselig kommer i spil med et besparelsesforslag, der betyder at institutionerne integreres med hinanden dog uden fysisk at blive lagt sammen, samtidigt med at den ene leder afskediges.

Dette vil for den siddende leder, betyde et større ledelsesspænd og, at denne vil fungere som en fællesleder, uden den tætte ledelsesmæssige kontakt til de enkelte institutioners medarbejdere, børn og forældre. En konstruktion, der før har været afprøvet i Dragør Kommune med negative konsekvenser som faldende kvalitet, medarbejderflugt og problemer med at rekruttere nye medarbejdere. Samme erfaringer gøres i andre kommuner, hvor man netop grundet samme negative konsekvenser, går tilbage til at have ledere på hver enkelt institution.

Al forskning taler for, at kvalitet hænger sammen med at lederen er helt tæt på praksis. Vigtigt at nævne at dette også kommenteres som en vigtig afgørende faktor, i Vives nylige rapport om den foruroligende manglende kvalitet i nogle af landets dagtilbud.

Lederrollen i dag er blevet mere kompleks, mangeartet og omfattende, og kræver man som leder er relationel stærk.

Mange tænker ledelse som noget man *gør*: Man sætter retning, fordeler roller og skaber fremdrift. Men i vores komplekse og foranderlige arbejdsliv er det ikke længere nok. Relationer er ikke statiske – de bevæger sig. De har pauser, spændinger og skift. Hvis vi som ledere mister/ignorerer dem mister vi kontakt, engagement og kvalitet.

Og selv om alle har kompetencerne, strukturerne er på plads og målene er klare – kan tingene hurtigt skride, samarbejdet kan blive tungt, og beslutninger som egentligt er landet, forankres ikke.

Det er lige præcis her, at styring ikke er nok. Det er lige præcis her, at det kræver at lederen er helt tæt på praksis, og kan mærke stemningerne og agere på det man kalder rytmen i det relationelle.

Et ledelsesfelt, der kræver at man som leder har:

- ”Rytmesans” og hermed kan afkode tempo og timing i relationer.

- "Sansende dømmekraft", hvor man leder med nærvær, og ikke bare med viden.
- "Feltfornemmelse" hvor man som leder, leder det der opstår mellem mennesker.

I Dragør kommune arbejdes der og måles på, at institutioner har høj eller god kvalitet, at børn trives og udvikler sig, at man har tilfredse forældre, og at medarbejderne oplever psykologiske trygge rammer.

Så derfor kan vi ikke stå inde for, at der gives køb på relationernes altafgørende rolle i at skabe de bedst mulige betingelser for Dragør Kommunes børn, forældre og medarbejdere.

I forhold til, at der endvidere lægges op til, at souschefen får en vigtigere funktion - Kan vi kun stille os meget undrende over dette... Hvis souschefen jo, som dette forslag lægger op til, får et større "ledelsesansvar", vil det få betydning for den pædagogiske praksis og kvaliteten ude blandt børnene og medarbejderne, da denne vil være nødt til at bruge tid på opgaver væk fra børnene.

Mvh

Dagtilbudsleder Winnie Lodberg Bechsgaard og Dagtilbudsleder Helle Bach

Winnie L. Bechsgaard

Helle Bach