

PKT.3 BUU : ADMINISTRATIVE FÆLLESSKABER.

PÆDAGOGISKE LEDERE I OMRÅDE BRØNSHØJ-VANLØSE

Kommentarer fra de pædagogiske ledere i BUF / Område Brønshøj-Vanløse til BUU omkring pkt. 3 om administrative fællesskaber.

Vi arbejder for nuværende engageret, ihærdigt og med faglig stolthed i at implementere og anvende :

- **"Alt starter og slutter med et barn"**
 - o Pejlemærker og Læringsmål.
 - o Outcome / Effekt
- **Klyngeledelsesprofil.**
 - o Opstart 2016 af ledelse på tværs.
- **Arbejdsfællesskaber i Klynger.**
 - o Ledelse af og med pædagogisk personale.
 - o Ledelse af og med teknisk / administrativt personale
- **Kompetenceløft & Faglig fokus.**
 - o Arbejdspladsen i Fokus
 - o Kompetenceudvikling i et fællesfagligt perspektiv.
- Sammenlægning af institutioner (*August 2016 og August 2017 samt forventet sammenlægninger*)
 - o Relativt større organisationsændringer. Børn, forældre, pæd. personale m.fl.
 - o Samarbejde med skolerne, AMK, LFS (BUPL) m.fl

Dette gøres i dag, i et samarbejde med administrative kollegaer. Disse bidrager med nærhed og viden i understøttelsen af de enkelte klyngeledelsesteam. En understøttelse og administrativ support i opgaveløsningen, der fungerer blandt andet på grund af at vores administrative kollegaer:

- Har kendskab til de enkelte organisationer, som ikke er ens (Forskellige klyngesammensætninger)
- Er tilpasset behovet i de enkelte klynger, herunder kompleksitet og størrelse.
- Har kendskab til institutionerne, børn, forældre, og medarbejdere.
- Kan prioritere og vurdere samlet i klyngen, også i hverdagen.
- Oplever medejerskab og dermed skaber robusthed.

Klyngeledere og pædagogiske ledere får i dag hjælp, sparring og støtte af vores administrative kolleger. Dette skaber en robusthed i en professionel håndtering af administrative opgaver i et fællesfagligt samarbejde. Det er med meget stor undren at man forestiller sig at dette kan løses af et administrativt fællesskab. Vores nuværende løsninger består af værdsatte, kompetente, engagerede og nærværende kollegaer. Den relationelle tillid og den direkte kommunikative tillid vil ikke kunne erstattes af en administration på afstand.

Vi er overbevist om at denne beslutning vil have negative konsekvenser igennem hele organiseringen og dermed forringe kvaliteten af opgaveløsningen. Det vil derfor **ikke** være en beslutning, som støtter os i vores administrative virkelighed.

Vi er bekymrede for, at de nuværende etablerede ledere i højere og højere grad pålægges arbejdet som administrative ledere og at vi fremadrettet får endnu sværere ved at tiltrække og rekruttere kvalificeret og kompetent ledelse.

Som pædagogiske ledere ønsker vi faglig ledelse på tværs, vi ønsker pædagogiske klyngeledere, vi ønsker ikke kun at administrerer på tværs.

Vi tror på at, der på sigt vil være effekt af nuværende prioriteringer i sammenlægning af klynger, vi tror på at klyngeledelsesprofilen og arbejdsfællesskaber vil kvalificerer fritids og dagtilbud.

Viviane Robinson, hvis forskning danner afsæt for både skoleledelses - og klyngeledelsesprofil, beskriver at det, der har den største effekt på børnene, er faglig ledelse af lærerne/pædagogernes læring og udvikling.

Vi tror på at, med klyngeledernes pædagogisk faglige fokus kan understøtte pædagogiske ledere til ledelse af arbejdsfællesskaber der skaber faglige løft og robusthed.

Vi tror på at, en faglig og pædagogisk ledelsesprofil vil tiltrække og inkludere nye ledere, og at det vil være muligt at introducere ledere fra andre kommuner, til en administration der præges af samarbejde og nærhed i arbejdsfællesskaberne.

Vi anbefaler derfor i stedet:

- At BUF koncentrerer sig om at etablere forretningsgange og programmer som kvalificere og effektiviserer vores administrative opgaveløsning. Support til nuværende løsninger.
- At BUF tænker klyngeledelsesprofilen ind i opgaveløsningen, med fokus på fagligheden.
- At BUF anerkender og medtænker tidligere målsætninger om pædagogisk ledelse og faglig udvikling.
- At BUF har fokus på medinvolvering, medindflydelse og medansvar i implementeringshastigheden af administrative fællesskaber.

Ovenstående anbefalinger understøttes, efter vores overbevisning, ikke af administrative fællesskaber i den fremlagte form. Vi har ikke set evidensbaseret materiale der påviser en positiv effekt og dermed et outcome for børnene.

Ved seneste besparelser blev vores klynger markant større, vores fritidshjem og fritids-/ungdomsklubber blev lagt sammen til fritidsinstitutioner og fritidscentre på mange matrikler med én pædagogisk leder pr. institution.

Siden hen er der også på småbørnsområdet set en tendens til at sammenlægge institutioner og dermed skabe større daginstitutioner. Pædagogiske ledere nu er ledere for både 2, 3 og 4 tidligere individuelle institutioner.

Uanset antallet af klyngeledere, pædagogiske ledere, souschefer og afd. ledere inden 01.08.2016, har der været en reduktion i antallet af pædagogiske ledere på fritids og daginstitutionsområdet, hvilket har betydet en større administrativ støtte for at bevare fokus på faglighed og pædagogisk udvikling. BUF organiserer efter 01.08.2016 ikke med souschefer, afdelingsledere i kommunale institutioner.

I vores hverdag fylder de administrative opgaver ikke mindre efter Fremtidens Fritid og sammenlægning af klynger. Det er på bekostning af de pædagogisk udviklende opgaver, synlig ledelse for medarbejderne, og den faglige progression. Vi ønsker en nærværende og tillidsbaseret ledelse, der vil understøtte social kapital og herigennem skabe robusthed. Vi arbejder os hen i mod ledelse på tværs (klyngeledelsesprofilen) og det er en målsætning at skabe medinvolvering, medindflydelse og medansvar i hele klynger.

Vi har ikke set effekten af klyngeledelsesprofilen endnu. BUF er en stor forvaltning og nye systemer som; KAS, KBH, barn/forældre/medarbejder, Kvantum, nye indmeldelsesprocedure for forældre, m.fl. fylder relativt meget for nuværende. Generelt er der en del procedurer i BUF der endnu ikke er tilrettet større institutioner, anderledes og større klynger, og dermed ikke fungerer optimalt. Det er endnu ikke muligt at organisere fuldt ud med ledelse på tværs, da de administrative systemer ikke tillader dette endnu.

For at understrege ovenstående bekymringer har vi nedenfor skitseret vores administrative virkelighed. Sidestillet med forslaget om administrative fællesskaber, understreger det at forslaget vil betyde endnu mere administration til både klyngeledere og pædagogiske ledere og dermed reducere i vores faglige og pædagogiske udvikling.

Fra de pædagogiske ledere i BUF / Område Brønshøj Vanløse.

Forventninger vedr. pædagogiske leders nuværende opgaver, der alle har en administrativ og kommunikativ karakter: (LÆS: Skrivebordsarbejde)

Vi har udarbejdet nedenstående og umiddelbar oversigt over vores ansvar i administrative opgaver, vi frygter at pædagogiske ledere bliver til administrative ledere hvis indstillingen om administrative fællesskaber vedtages i den nuværende form.

- Børn
 - Vi udfærdiger pædagogiske handleplaner på alle matrikler, og i klyngen.
 - Vi fordeler børn efter videns deling, klasser og forældreønsker, medarbejderteams mv.
 - Vi udarbejder støtteansøgninger og SUP'er, og underretninger
 - Vi opretter og vedligeholder, og udfordres af KBHbarn universet.
 - Vi udarbejder børnemiljøvurderinger /børne-APV'er for vores afdelinger, arbejder i TOPI,
- Personale
 - Vi udarbejder mødeplaner. Vi overholder årsnormen. Vi uddannes i KAS og taster i KAS.
 - Vi indkalder til, afholder, refererer og uploader sygefraværssamtaler.
 - Vi etablerer kontrakter med Falck healthcare.
 - Vi formidler mellem personale og BUF Akademi. Vi sørger for afholdelse af førstehjælpskurser
 - Vi indkalder til og afholder fælles p-møder for hele personalegruppen.
 - Vi afholder afd. møder på vores matrikler. Evt. indkaldelser, referater.
 - Vi administrerer kontakten til UCC, Praktikportalen og de studerende.
 - Vi afholder TRIO. Evt. indkaldelser, referater. Vi er repræsenteret i Lokal-MED.
 - Vi opretter og vedligeholder, og udfordres af KBHMedarbejder universet.
 - Vi ansætter i via E-rekruttering, opslag og afvikling.
 - Vi udarbejder kontrakter ved barsel, orlov, arbejdstidsforandringer osv..
 - Oplader via Selvbetjeningsløsninger.
- Fysiske rammer og læringsmiljøer
 - Vi deltager i legepladstilsyn på vores matrikler.
 - Vi etablerer kontrakter med Gårdmandskorpset.
 - Vi er kontakten til Rengøringssektionen
 - Vi deltager i brandsyn på vores matrikler.
 - Vi udarbejder APV'er som skal tilgodese samtlige matrikler i institutionen.
- Forældre
 - Vi indkalder til og afholder Forældrerådsmøder.
 - Vi kommunikerer med forældregrupper der fordeles på flere matrikler.
 - Vi er repræsenteret i Lokal-MED og Klyngebestyrelse.
 - Vi opretter og vedligeholder, og udfordres af KBHbarn/Forældre/Medarbejder universet.
- Områdeledelse
 - Vi har pædagogisk tilsyn på alle vores matrikler.
 - Vi budgetterer og overholder budgettet
 - Vi deltager i Klyngens ressourcecenter, skolernes ressourcecentre,
- Forvaltning
 - Vi indkøber, og konterer, i Kvantum.
 - Vi at kommunikere med personale og jura.
 - .Dialog med KS.
 - Forsikring ved bl.a. hærværk og tyveri
 - Udarbejdelse af distributionslister
 - Vi leder på tværs med indsatsområder. Vi er ansvarlige på tværs i klyngen

Ovenstående løses i dag i et fællesfagligt arbejdsfællesskab i klyngerne. Her samarbejdes der bredt mellem klyngeledere, pædagogiske ledere, administrative medarbejdere, teamkoordinatorer, medarbejdere. Dette giver mulighed for at udvikle og skabe faglige læringsmiljøer for alle. **"Alt starter og slutter med et barn"**