

Opsamling på 1. workshop - Æblehaven

Forstyrrelser prioriteret til det videre arbejde på 2. workshop (vilkårlig rækkefølge)

	Forstyrrelse	Uddybning	Hvor kommer det fra?
1.	Proceduretunge opgaver ift. samarbejde med BURC	Eksempelvis omkring SP-modellen. <ul style="list-style-type: none">- Møder- Skemaer- Koordinering	HTK (ISC-BURC)
2.	Kommunikation	Handler om tydelig retning og kommunikation om, hvad der er vigtigst. (Sammenhæng til pkt. 3 og 6).	HTK (ISC) + lokalt
3.	Møder	<ul style="list-style-type: none">- Hvorfor holder vi møderne?- Hvem skal deltage i møderne?- Hvordan bruger vi vores tid? <p>Det handler både om møderne på arbejdspladsen og om møderne ud af huset med eget eller andre fagområder.</p> <p>(Sammenhæng til pkt. 2 og 6).</p>	HTK (ISC) + lokalt
4.	Styringsværktøjer (uden smagsdommere) Kids, SP, MU, Sprog	Det handler blandt andet om, at hvert værktøj/metode – og hver konsulent, som forvalter det – giver forskellige perspektiver, men også forskellige retninger. Hvad er det, der skal være styrende, og hvor validt er det?	Nationalt + HTK (ISC) + lokalt
5.	Administration (dobbelt)	Handler om samspillet og ansvarsfordelingen med administrationen på skolen. Administrationen er centraliseret på skolen, men den pædagogiske leder oplever at de administrative opgaver fylder uforholdsmæssigt meget i forhold til det pædagogiske arbejde. Der opleves egentlig dobbeltadministration ift. eksempelvis ferie og ansættelser.	HTK (ISC) + lokalt

6.	Prioritering af arbejdsopgaver og indsatser	Hvad er vigtigst? (Sammenhæng til punkt 2 og 3)	Nationalt + HTK + lokalt
7.	Mål og udvikling Læringsplaner (omfang) og handleplaner	Det opleves, at udbyttet ikke står mål med indsatsen.	Nationalt + HTK + lokalt
8.	IT	Opgaveforståelse, mening, opgavemestring og kendskab til de anvendte systemer. Har den enkelte medarbejder de nødvendige kompetencer til at arbejde i systemerne? Er det tydeligt, hvorfor der skal arbejdes i systemet (hvad det skal bruges til)? Arbejder den enkelte medarbejder tilstrækkelig ofte i systemet til at opretholde kompetencen?	HTK + lokalt

Bemærkninger fra ØDC:

Punkt 8: I det omfang, at barrieren er at medarbejderne ikke føler sig klædt på til opgaven, bør der ske lokal kompetenceudvikling.

Øvrige forstyrrelser/udsagn, der kom på bordet på 1. workshop:

- Drukner i møder
- For lidt tid til udvikling af kerneopgaven
- Klar kerneopgave, Sprog – hvor (for?) mange % af den faglige opgave
- Organisering af samarbejde/mødefora mellem BURC/institution
- Pædagogiske læreplaner – mangler en klar systematik
- Forståelse af forskellige konteksters behov
- Tid til fabulering "kaffemaskinen"
- Fra målbaserede indsatser mod en evalueringskultur
- Tidsforbrug på mødearenaer
- De rigtige mødearenaer
- Møder ift. kerneydelsen. Udbytte
- Mange forskellige opgaver, som skal løses med samme antal personale
- Alt for mange opgaver som ikke umiddelbart har med kerneopgaven at gøre
- Vi vil gerne have en rød tråd i huset, men jeg kan have svært ved at se den. Manglende kommunikation om vores kerneopgave.
- Der er rigtig mange møder. Nogen gange kan det være svært at få øje på, hvad det giver til hverdagen.
- For mange møder. Gør det svært at få hverdagen til at hænge sammen. Få kerneopgaven i fokus. Tilbagemeldinger giver forvirring.
- Medarbejderindberetning. Ferie. Årsnormer.
- Sygdom. Manglende fleksibilitet/forståelse for hinandens vigtighed.
- Manglende samarbejdsevne rundt i huset.
- Manglende kommunikation ift. planlægning af diverse møder.
- Manglende forståelse for hinandens opgaver.
- Strukturer der giver "dobbel" arbejde. Fx forældreindflydelse.
- "Administration" fylder stadig for meget (fjernes).
- Opgavediktering.
- Uigennemsigtige styringsværktøjer.
- Hvad fjerner kerneopgaven bedst. (fagligt niveau). DPL. Hverdagsglæde. Opgaveforståelse.
- Personalet går fra stuen og skal klare andre opgaver. F.eks. rydde madvogne osv. Så resten er meget alene på stuen.
- Dokumentation. Billeder m.m. Personalet går fra.
- Teste alle børn.
- Personalet.