



Pædagogisk varefakta - Varedeklaration

Pædagogiske arbejdspladser – hvad har vi af opgaver, medarbejdere, kompetencer, udfordringer og . . .

Forord

I pjecen "Arbejdsmiljø, selvledelse og selvstyreende teams i daginstitutioner" sættes der fokus på hvad der kan ske hvis en arbejdsplads ikke tager tilstrækkelig hånd om "selvledelse" eller "medledelse" og teams. På de fleste pædagogiske arbejdspladser er der tale om at der udøves en vis form for selv- eller medledelse. Det der kendetegner denne form for arbejds-håndtering er, at den enkelte pædagog selv tilrettelægger og tager beslutninger i dagligdagen, ud fra hvad der overordnet er besluttet. Kort sagt; der er tale om en beslutningsform der udøves sammen med den daglige leder og som støttes af den daglige leder.

I min egenskab af arbejdsmiljøkonsulent har jeg været inviteret med til en god snak på flere arbejdspladser og et af budene på hvorledes opgaven kan håndteres, beskrives i denne pjecce. Pjecen er til inspiration og henvender sig primært til lederen samt det lokale MED-udvalg.

God arbejdslyst

Henrik Peter Eilertzen, Arbejdsmiljøkonsulent BUPL Østjylland.

Indholdsfortegnelse

Pædagogisk varefakta - Varedeklaration	1
Forord	1
Indholdsfortegnelse	1
Afklaring	2
Metode	2
Skema til afklaring	3
Metode	3
Erfaringer	3
Overlæggeren	5
Inspiration	6
Væsentlige overskrifter til arbejdsmiljøet i forbindelse med "pædagogiske varefakta"	6
Pædagogisk Varefakta	7
Materiale og litteratur	8



Afklaring

Hvorfor har vi brug for afklaring?

Bare det at stille spørgsmålet er vigtigt. Den historie vi bærer på om vores arbejdsplads hver især, er i stor grad med til at præge vores opfattelse af, hvordan vi vurderer og håndterer vores opgaver.

For at vi kan snakke om vores aktuelle situation, er det vigtigt at finde ud af hvad der er fakta og hvad vi tror. Samtidig kan det også være ønskeligt, at finde ud af hvordan det var "i går" således der kan sammenlignes ud fra hvordan fakta er i dag.

I forbindelse med mit arbejdsmiljøarbejde hører jeg ofte der bliver udtalt "vi havde det meget bedre for to år siden". Hvis det er rigtig er det jo god dokumentation på hvad der er godt og kunne spørgsmålet så være – "hvad var det der helt præcist gjorde det så godt i forhold til nu og kan vi genskabe det ud fra de vilkår vi arbejder under nu?"

En god afklaring er med til at give overblik over opgaver og de ressourcer der er. Det vil også give et bedre fundament for at aftale spilleregler omkring dagligdagen.

"Hvornår er der travlt?" et sådan spørgsmål er relevant og vi vil ofte svare forskelligt på det. Så ved at kunne sætte ord på et sådan spørgsmål vil medføre en mere præcis ramme for arbejdet samt hvornår der skal forventes ledelse og hvornår der er tale om selvledelse.

Metoden kan ikke undgå at komme omkring vilkår for arbejdet. Det vil sige, kan der skabes sammenhæng mellem de tildelte ressourcer og det daglige arbejde. Hvis det viser sig, at der arbejdsmiljømæssigt ikke kan skabes vilkår hvor ressourcer og arbejdsopgaver hænger sammen, skal dette håndteres som en arbejdsmiljøopgave. Bemærk at dette kan indebære, at HovedMED-udvalget skal inddrages.

Metode

Overblik over "skal" opgaver og "kan" opgaver kunne være et godt sted at starte.

Brug en flip-over og lav dette arbejde i en større gruppe eller på et pædagogisk møde. Efterfølgende kan MED-udvalget kan arbejde videre.

1. Opgaver og type?
2. Prioritering af opgaverne?
3. Er der særlige tidspunkter hvor der er særligt travlt?
4. Er der opgaver der virker meningsløse?
5. Er der opgaver der ikke fungerer?
6. Er der opgaver der opleves ikke udført tilstrækkeligt?
7. Er der sammenhæng mellem opgaver og hænder?
8. Hvis ikke, hvad skal der laves og hvad kan der laves?



Skema til afklaring

Et skema til at tage fat i spørgsmålene systematisk kunne se ud som på næste side. Skemaer er ikke udtømmende og at det kan se forskelligt ud, afhængig af personalesammensætning, typer af børn, geografi og så videre.

Metode

Start gerne med at lave det på en flip-over sammen med personalet eller i en bredt sammensat gruppe.

Når skemaet på flip-over er lavet, vil det være muligt, at lave status over om der er huller i vores viden, om hvad der er fakta og hvad vi tror eller har en fornemmelse af.

- Hvor og hvad kan vi selv justere?
- Hvor skal ledelsen gå ind?
- Hvis vi har gjort det vi kan, hvor henter vi så hjælp eller aflevere opgaven? Måske lederens leder eller Hoved MED-udvalget?

Erfaringer

Der hvor skemaet er blevet afprøvet, blev følgende opdaget:

- Der var flere opmærksomheds krævende børn og forældre, hvilket arbejdsmiljømæssigt kræver en anden type ledelse og instruktion.
- Der var uhensigtsmæssig spildtid til frustration ved meget lange vinkeritualer.
- Der var unødigt meget oprydning i garderoben.
- Der var årlige arrangementer som blev afholdt, trods flere børn og færre timer.
- Der var ansatte som insisterede på at løbe hurtigere, fordi de stadig ville på ture.
- Der var ikke overensstemmelse med hvordan dagligdagen opleves og hvad der blev meldt ud til forældre via hjemmeside og introduktion.
- Der var en for stor legeplads, når der var for få voksne.
- Der var blevet justeret, så der var gode betingelser for at lave pædagogisk arbejde, men vi troede noget andet til en start.
- Der skulle øves i, hvad der skulle siges til forældre i bestemte situationer.
- Nye ansigter i huset, aflastning eller belastning?
- ...



ØSTJYLLAND

Kategori	Hvad	antal nu	ca. antal for ca. 2 år siden	Noter
Voksne	Antal pædagoger			
	Antal medhjælperer med relevant uddannelse			
	Antal medhjælperer uden uddannelse			
	Andre voksne med børnetid			
	Andre voksne uden børnetid			
	Praktikanter, studerende og lignende fleksjobbere			
	Antal ledere med kompetence			
Børn	Antal børn i vuggestue			
	antal børn i børnehave			
	antal børn i SFO / SFO1			
	antal børn i SFO2 / klub			
	antal børn med tidskrævende handicap som der er givet ekstra timer			
	antal børn under udredning, ADHD mistanke o.l.			
	antal børn der ikke er tildelt ekstra timer men kræver en ekstraordinær indsats (+børn, børn der skal antal børn der burde være blefri (mest Bh)			
Opgaver	Bedsteforældre dage			
	Aften arrangement med børn og forældre			
	Aften arrangement med børn uden forældre			
	Weekend arrangementer med børn / forældre			
	Jule arrangement			
	påske arrangement			
	andet 1			
	andet 2			
	andet 3			
	andet 4			
Opgaver i øvrig tid (ikke ledelse)	møder pædagogiske			
	møder ppr			
	møder MED udvalg			
	møder bestyrelse			
	møder arbejdsmiljø			
	møder med forældre			
	møder med forældre, ikke planlagte			
	møder andet planlægning			
	møder andet 1			
	møder andet 2			
	faglig opdatering			
	kursus			
	møder / drift ekstra pga vikar, praktikant, PGU, PAW og lignende			
Opmærksomheds punkter	den planlagte arbejdstid bliver overskredet ca hvor ofte. (fx børn der ikke bliver afhentet til tiden af forældre, taxi o.l.)			
	antal gange pr uge hvor en voksen er alene med flere børn?			
	antal gange pr uge hvor en voksen er alene med flere børn mere en en time?			
	antal gange pr uge hvor en voksen er alene med flere børn mere end 3 timer eller mere?			
	vinkertualer - tid?			
	garderobe oprydning - tid?			
	forældre service - tid?			
	ekstra ordinær forældre service - tid?			
	kontakt med kommune og myndigheder vedrørende specifikke			
	meldinger om stress blandt personale?			
	typisk antal timer uden adgang til ledelse for den ansatte?			



Overlæggeren

Hvornår er det nok eller hvornår er det for lidt?

Som medarbejder eller leder vil vi ofte have hvert vores svar som er helt afhængig af den person vi er. Mange af os kan risikere at blive dommere over andres prioriteringer eller handlinger, ved at vi ikke selv får vores professionelle behov eller ønsker opfyldt.¹ Der kan være en stor risiko for, at vi løber så stærkt, at det bliver usundt for os selv eller arbejdspladsen. Vi kan oven i købet som medarbejdere komme til, at forstærke dette yderlige ved at fremme en kultur hvor vi har mere fokus på hvad vi ikke når end hvad vi nåede.

Med blikket rettet gennem en arbejdsmiljøbrille er det særdeles givende, at blive enige om hvor højt overlæggeren er, altså hvornår er det nok, set ud fra de ressourcer vi har. Ledelsen har selvfølgelig et stort ansvar for at holde overlæggeren nede på et realistisk niveau, mens du som medarbejder har forpligtigelsen til ikke at hæve den ud over de givne rammer.

Ledere har fortalt mig, at de skal huske at beskytte ansatte mod dem selv!
Hvorfor nu dette?

Som beskrevet i pjecen "Arbejdsmiljø, selvledelse og selvstyrende teams i daginstitutioner" vil de fleste ansatte der løber stærk og arbejder med børn og unge kunne opleve, at de ikke synes de gør det godt nok og måske også dømmes kollegaen herefter.

På et af mine besøg på en helt almindelig daginstitution der var ramt af besparelser, overhørte jeg en dialog hvor en pædagog sagde, "vi plejer jo at tage på tur i kirken til jul, hvis vi ikke gør det hvad vil forældre og børn så ikke sige". Drøftelsen gik på kunne der spares noget væk af arrangementer for at spare personalet så de ikke blev trukket fra hinanden. Da der drøftede lidt frem og tilbage... sagde pædagogen supplerende "jeg vil gerne insistere på at tage i kirken med børnene, det er jo det der gør det sjovt for mig som pædagog". Argumentet er ikke enestående, jeg har hørt det i forskellige sammenhænge og det giver nogle dilemmaer der bør drøftes.

Husk du skal kunne holde til et helt arbejdsliv.

¹ Læs mere om dette Pjecen "Arbejdsmiljø, selvledelse og selvstyrende teams i daginstitutioner".



Inspiration

Væsentlige overskrifter til arbejdsmiljøet i forbindelse med ”pædagogiske varefakta”

Udover at komme omkring skemaet, så er følgende tjekliste med overskrifter erfaringsmæssigt gode at komme omkring.

- Selvledelse
- Teamledelse
- Overlæggeren / niveau for arbejdet
- Underlæggeren / niveau for arbejdet
- Spilleregler i dagligdagen / Rammer
- Forventningsafstemmelse leder ansat, ansat leder, ansat ansat ...
- Forventningsafstemmelse: Hvad skal meldes ud til forældre?
- Forventningsafstemmelse: At udøve selvledelse og forvente ledelsens støtte til opbakning og udvikling
- Forventningsafstemmelse: Niveau for professionen lige nu
- At bestille ledelse
- At udøve ledelse via coaching af medarbejdere der er selv- eller medledende
- Opsamling af dagligdags information, evaluering og håndtering
- Opsøge hjælp til at holde sig inden for det aftalte niveau, spilleregler ...
- Røde, gule og grønne timer og dage (arbejdsbelastning i forbindelse med sygdom, børn med særlige behov og lignende).
- Hvad kan forventes i den røde, gule og grønne tid?
- Hvor lang tid må vi arbejde i den røde og gule tid før der SKAL ske noget der afhjælper.
- Oplevelser, hvordan deler vi gode og dårlige oplevelser i dagligdagen så det ikke fylder i fritiden.
-
-
-



Varedeklaration:

- Ingrediensliste
- Mængdeangivelse af ingredienser
- Tilsætningsstoffer
- Næringsdeklaration
- E-numre

Næringsindhold pr.	100 g	45 g portion*	% GDA portion
Energi (kJ/kcal)	1270/300	572/135	7%
Protein	10 g	4,5 g	9%
Kulhydrater	52 g	23 g	9%
Fedt	6 g	2,7 g	4%

* En portion indeholder 45 g

Kilde: www.isis.dk.

Næringsindhold pr.	100 g	45 g portion*	% GDA portion
Energi (kJ/kcal)	1270/300	572/135	7%
Protein	10 g	4,5 g	9%
Kulhydrater	52 g	23 g	9%
- heraf sukkerarter	8,5 g	3,8 g	4%
Fedt	6 g	2,7 g	4%
- heraf mættede fedtsyrer	1,2 g	0,5 g	3%
- enkeltumættede fedtsyrer	1,9 g		
- flerumættede fedtsyrer	1,3 g		
- kolesterol	0 mg		
Kostfibre	16 g	7,2 g	29%
Natrium	0,8 g	0,4 g	17%
Salt eq.	2 g	0,9 g	17%

* En portion indeholder 45 g

Pædagogisk Varefakta

Måske...

Det kunne, måske, være rart at vi havde et officielt pædagogisk varefakta. En mærkningsordning der til medarbejdere der søger arbejde og forældre der vil have sine børn indskrevet. En mærkning der fortæller niveau på hvad der tilbydes og kvalitet.

Måske ville en sådan varefakta også give effekt på arbejdsmiljøet.

Hvorfor kunne jeg ønske mig en sådan varefakta? Primært for at sikre at pædagogerne får lov at bruge sin profession på bedst mulige måde samtidig med der tages hånd om arbejdsmiljøet. Ved at der meldes klart ud kan der også siges klart fra. Klart fra på de opgaver der ikke kan tilbydes til børn og forældre inden for den givne økonomiske og ledelsesmæssige ramme. Jeg ønsker at du som leder og som pædagog ikke skal overforbruge dig selv på en måde som gør, at du måske ikke kan holde til at være leder eller pædagog i morgen.



Materiale og litteratur

BUPL Pjecen "Arbejds miljø, selvledelse og selvstyrende teams i daginstitutioner".

Her kan du få en introduktion til de dilemmaer der opstår i kølvandet på at der ikke er nærved ledelse eller at spillereglerne er uklare. <http://www.bupl.dk/ostjylland>

Fagbladet Ledertråden nr. 3/2011 side 6 "**Selvledelse kræver stærk ledelse**". Artiklen der på fin hvis introducere til den opgave som mange ledere står over for.

http://www.bupl.dk/publikationer/fagbladet_ledetraaden/2011/paedagogfaglig_ledelse_i_skolen?opendocument

Aktionslæring i dagtilbud:

Pjece giver et bud på, hvorledes at arbejdspladsen systematisk kan lave fællesuddannelse i dagligdagen. Hvordan lære vi af den viden vi allerede har? Aktionslæring giver en praktisk metode til at opnå dette.

"Ledelse på attraktive arbejdspladser" via www.arbejdsmiljoweb.dk

"Syv gode vaner"

Covey beskriver blandt andet i et af afsnit i bogen "7 gode vaner", hvorledes interessefæren og indflydelsesfæren virker og hvordan vi kan få mere indflydelse ved ren faktisk at bruge energien der hvor vi ikke kun har interesse men også indflydelse.