

Høringssvar i fbm forslag vedr. organisationsændringer. April 2023

Nyborg Kommune er kendt som en visionær organisation, der tør at være anderledes og sætter alt ind for at understøtte børn og familier så hurtigt og effektivt som muligt. Oplevelsen er, at nye, fagligt stærke medarbejder tilvælger Nyborg kommune bl.a. på grund af organiseringen, ledelsesstruktur og det forpligtende fællesskab.

Nyborg kommunes DNA er, at vi, for at sikre faglighed og trivsel, har valgt at organisere os anderledes! Den styrke ønsker vi at forstærke!

Nyborg Kommune har altid vægtet nærledelse: På dagtilbudsområdet i en organisering med både leder og souschef. En struktur/kultur der begyndte at tage sin form i 2010, og blev implementeret i 2012. Efterfølgende er den de seneste 10 år videreudviklet og finjusteret så den i dag er en velsmurt maskine som er en væsentlig forudsætning for dagtilbud af faglig høj kvalitet i hele kommunen.

BØRNESYN

Vi ved, trygge, glade børn er nysgerrige af natur. Børn der trives, udvikler sig og lærer. En tryk barndom har således værdi i sig selv; legen har værdi i sig selv for at børn har mod på at lære nyt og udvikle sig. Hverdagen i Nyborg kommunes dagtilbud er præget af dette børnesyn, hvor vi rummer børn uanset om de erfarer og agerer med kroppen, hjernen eller hjertet. Vi tilbyder rummelige legefællesskaber hvor tydelige, omsorgsfulde voksne hjælper børn på vej til livsduelighed.

Hvis et barn ikke trives, er vi nysgerrige på barnets miljø, familieforhold og hverdag i dagtilbuddet og vi stiller skarpt på barnet og familiens kompetencer, samt egne kompetencer og behov for justeringer af praksis. I et tæt samarbejde med de pædagogiske konsulenter i kommunen justerer vi løbende på praksis for at støtte bedst muligt op om børnenes udviklingsmuligheder. Vi ved, børn og familier gør det bedste de kan og vores fagprofessionelle samarbejde er præget af nysgerrighed og omsorg. Vi har blik for samspillet i familierne og er tæt på med støtte og opbakning – også når det er svært.

Nyborg kommunes dagtilbud har således en helt central plads i barnets start på livet. Vi er ikke blot en tid 'på vej' til skole og ungdom, men et fundament for familiens tillid til et fremtidigt samarbejde med skole, familietilbud, Socialafdeling eller andre kommunale samarbejdspartnere. I dagpleje, vuggestue og børnehave lægges grundstenene til familiernes muligheder for at udvikle sig ind i et livslangt fagprofessionelle samarbejde om deres børn. Denne tilgang til børn og familier, mener vi, bør have en tungtvejende plads ind i et fremtidigt samarbejde med skoleområdet.

FORPLIGTENDE SAMARBEJDE OG LEDELSESTEAM

De forpligtende samarbejder Nord og Syd har et tæt forpligtende samarbejde, hvor der er oparbejdet en stærk VI-kultur institutionerne imellem.

Det forpligtende samarbejde gør sig gældende på flere niveauer på dagtilbudsområdet.

- Ledere og souschefer arbejder tæt sammen på tværs af institutionerne.
- Ledelsesteam i hvert hus med leder og souschef sikrer nærledelse og relationsbetonet ledelse
- Faglige fora på tværs af medarbejdere
- Gæstebud, hvor ledelser og medarbejdere udveksler praksisfaglighed
- Samarbejde om Nyborg kommunes børn, når familier skifter dagtilbud

LEDELSE PÅ TVÆRS AF INSTITUTIONER

En stor del af sparring og faglig udvikling ligger i det forpligtende ledelsesnetværk. Vi deler viden, spiller hinanden gode og har fælles ansvar ind i den fælles definerede kerneopgave.

Vi har således en fornemmelse for- og viden om hele 0-6 års området i vores kommune og står altid hinanden bi, når vi bøvler eller lykkes. Således bliver vi stærke sammen med stor respekt for- og kendskab til vores forskelligheder. Der er flere eksempler på gode eksisterende samarbejder, der bidrager til fælles løsninger af kerneopgaven. Det skal vi naturligvis fortsætte med.

LEDELSESTEAM

Alle ledelser består af souschef, med faste børnetimer, og en leder. Fagligheden bliver italesat i ledelsen, der skabes visioner og hvert hus har en ledelse i dialog frem for monolog. Vi har daglig sparring og kan lave faglige justeringer – og forstyrrelser – i hverdagen med en tæt kobling mellem ledelse og praksis: Husets pædagogiske retning er hele tiden i overensstemmelse med behov og muligheder i hverdagen på gulvet – og omvendt. Beslutninger kan træffes hurtigt, flaskehalsen mindskes og medarbejderne får medejerskab og kan løse kerneopgaven hurtigere og bedre med høj faglighed. Denne form for relationel ledelse med inddragelse og ejerskab skaber tillid og trivsel for ledelse og medarbejdere. Ledelse og medarbejdere kender hinanden godt, hvilket sikrer et trygt arbejdsmiljø.

FORA

Medarbejdere på tværs af dagtilbud er samlet i faglige fora med forskellige faglige fokusområder. Det giver medansvar og indflydelse for den enkelte medarbejder og skaber arbejdsglæde og motivation. Der er kendskab institutioner imellem, det er trygt og naturligt at spørge om vejledning og hjælp og man kan 'låne' en kollega, hvis en særlig faglighed ønskes styrket. Souscheferne er tovholdere for de faglige fora, hvor alle bidrag inddrages. Faglige fora løfter hele personalegruppen. Kerneopgaven er omdrejningspunktet, og den enkelte institution tilbyder forskellighed med grundlag i den styrkede pædagogiske lærerplan, politikker og lovgivning.

TVÆRFAGLIGT SAMARBEJDE OG FOREBYGGENDE INDSATS

Forebyggelsen ligger i nærmiljøet og daginstitutioner. Medarbejderne er bindeleddet mellem familierne og de tværfaglige indsatser. Forældrene har tæt kontakt til husets ledelse i dagligdagen, der sikrer kortere vej til støtte og hjælp.

Her er kendskabet og samarbejdet helt centralt for at få forældrene til at åbne op og modtage hjælp. Det helt tætte tværfaglige samarbejde, gør vejen kortere til/for forældrene.

Familiens første møde i kommunalt regi ligger i det forbyggende arbejde hos Sundhedsplejen, og derfor bør Sundhedsplejen være en del af dagtilbud og skole. Vi ser en styrke i denne konstruktion som en stærk opadgående spiral i barnets og familiens liv.

Dagtilbudsområdet er ofte brobyggere til- og har stor erfaring med tidligt forebyggende arbejde. I det udsendte materiale signaleres der tydeligt et behov for rød tråd og forebyggende indsats i barnets og familiens liv. Barnet oplever mange overgange allerede før skolestart, som løbende gør os nye erfaringer med at håndtere. Vi vil derfor pege på, at Sundhedsplejen, børneterapeuterne, Familietilbuddet/stuen og Familiehuset placeres under Dagtilbud og skole, da nuværende erfaringer viser, at de er en vigtig samarbejdspartner i en tidlig forebyggende indsats. Da den primære del af disse tilbud netop ikke en foranstaltning eller myndighed under Socialafdelingen. Vi ønsker tættest mulige samarbejdsrelationer og naturlige snitflader i samme afdeling som vil skabe helhed og vidensdeling. Flere institutioner har medarbejdere, som er en del af det forebyggende arbejde (familietilbuddet), altså ville de skulle arbejde på tværs af chefer.

Vi ser allerede nu et godt samarbejde mellem forældre, dagtilbud og skole omkring overgange, samt i andre sammenhænge. Vi ser frem til et styrket fokus på forældresamarbejdet med et fælles perspektiv dagtilbud og skole imellem, hvor vi kan lære af hinandens erfaringer. Vi ønsker at styrke helheden og sammenhængen, der kan lette skiftet for barnet, hvor et helhedssyn på barnets miljø og udvikling i højere grad ligger til grund for skoleparathed – og ikke nødvendigvis blot alder.

Vi vil foreslå, at vores afdeling skifter navn til Børn og Unge området sådan at navnet ikke signalerer lokaliteter (dagtilbud og skole), hvem afdelingen arbejder for, nemlig børn og unge.

NYBORG – I FREMTIDEN

I Nyborg Kommune kan vi indenfor ganske få uger søge både sparring og hjælp fra vores nærmeste samarbejdspartnere såsom pædagogisk team, PPR, sundhedsplejen, børneterapien, familie tilbuddet og familiehuset, til stor gavn for de børn og familier der har brug for det. Et behov der over de seneste tre år kun har været stigende. Dette kan kun lade sig gøre fordi vi i dag har en organisering med Tværs, samarbejds møder og monofaglig sparring, et stærkt delt samarbejde der bygger på gode relationer og et fælles ansvar.

I andre kommuner som Odense og Svendborg kan det tage op til seks måneder at få hjælp fra eksterne samarbejdspartnere. I 2018 lavede vi et fælles ledelses-grundlag for alle ledere i hele Nyborg kommune "Sammen om ledelse i Nyborg", der bygger på et tæt samarbejde i alle afdelinger båret af engagement, involvering, tillid og ordenlighed. Dette grundlag har siden da skabt det bedste fundament for et fælles vi, en stolthed over at være både leder og medarbejder i Nyborg Kommune.

Vi oplever, at familier søger mod Nyborg Kommunes dagtilbud, fordi netop vi kan 'noget andet' hos os.

Vi dagtilbudsledere og souschefer har søgt mod Nyborg Kommune fordi historien om Nyborg kommunes dagtilbud og ledelse heraf, er stærk og positiv.

Med dette stærke fællesskab og faglighed, vil vi bidrage til at styrke fortællingen om et VI i Nyborg kommune.

Med dette høringssvar har vi belyst, hvad vi finder værdifuldt at bevare fra den nuværende konstruktion og som vi ønsker at udfolde yderligere i den nye om-organisering til gavn for børn og familier og det fremtidige arbejdsfællesskab i Børn og Unge.

Med venlig hilsen ledere og souschefer i Dagtilbud i Nyborg Kommune