

Harbohus

TAG

Trivsel og arbejdslivsglæde i Svendborg Kommune

Evaluerings-og milepælsrapport, januar 2014



”Det er blevet en del af mig, - det giver så meget mening”.
Deltager i fokusgruppeinterview, november 2013.

Indhold

Trivsel og arbejdslivsglæde i Svendborg Kommune	1
TAG – de næste skridt	3
Status: Hvad har vi set, hørt og målt?	5
Bølge A	5
Bølge B og C	7
Det generelle billede for bølge A, B og C	8
Konsulenternes overvejelser	12
Konsulenternes anbefalinger	14
TAG Milepælsrapport	15
Dagtilbudsledelsen	16
Dagplejen Nord / Vest	17
Børnebyøster	23
Egebjerg	27
Sundet	33
Vesterlunden	37
Østerdalen	39
Dagplejen Syd / Øst	43
Fyrtårnet	49
Resursepædagoger	53

TAG – de næste skridt

I den første evaluerings- og milepælsrapport fra marts 2013 havde vi i konsulentteamet følgende seks anbefalinger, som styregruppen besluttede at følge:

1. Gør op med behovet for nyt
2. Skab tid og rum
3. Stræk forløbene ud
4. Sparring til eksisterende ledergrupper
5. Samlet af sted
6. Systematisk og målrettet trivselsarbejde

Der er siden marts brugt mange kræfter fra både ledelse, medarbejdere og konsulenter på at få anbefalingerne ført ud i livet.

TAG projektet gik i gang i juli 2012, og det konkrete trivselsarbejde har nu været i gang i godt et år. Bølge A har været i gang i et år, bølge B har været i gang i et halvt år og bølge C har været i gang i tre måneder.

Mål og succeskriterier

Vi vil her lige repetere mål og succeskriterier for indsatsen:

Målet med indsatsen er at skabe Trivsel og Arbejdslivsglæde i Svendborg Kommune, så

- Alle kan mærke den positive energi hos både voksne og børn.
- Vi er tilpasse med de udfordringer, vi har.
- Vi bruger konkrete redskaber til at bevare overblik og skabe handlemuligheder i hverdagen.
- Vi har naturligt en nysgerrig og undrende dialog om hinandens pædagogiske praksis.

Projektets succeskriterier er desuden:

- At sygefraværet nedbringes med 50 % ved udgangen af 2014.
- At deltagerne oplever, at de er del af hele organisationen.
- At deltagerne oplever, at arbejdspladsens tone er blevet tydeligt forbedret.
- At deltagerne oplever, at de behersker anerkendende og inkluderende kommunikation.
- At deltagerne oplever, at de tager ansvar for egen trivsel.
- At deltagerne har fået redskaber til at håndtere vold, mobning, chikane og stress
- At deltagerne oplever, at de har en bedre forståelse for kerneydelserne i den professionelle pædagogiske faglighed.

Evaluering

Denne evaluering er en del af Dagtilbudsområdets afrapportering til Fonden for forebyggelse og fastholdelse. Derfor ligger den sig op af de retningslinjer, der fremgår af korrespondance mellem Fonden og Dagtilbudsområdet af 23. februar 2012.

Evalueringen er en effektevaluering, der giver et billede af om:

- 1) ledere og medarbejdere har redskaber til at øge trivsel,
- 2) de ser sig selv som aktører i skabelse af egen trivsel,
- 3) vi kan registrere trivselsmæssige adfærdsændringer og
- 4) der er nedgang i sygefraværet.

Evalueringen består af en kvalitativ og en kvantitativ del.

Det skal bemærkes, at den kvantitative evaluering af TAG efter aftale med Fonden for forebyggelse og fastholdelse kun inkluderer Bølge A – de grupper der startede op første år. Vi har dog i denne midtvejsevaluering besluttet at inkludere alle de TAG-grupper, der havde møder i november 2013. Dermed ønsker vi at undersøge hvilken forskel, der er på gruppernes udbytte efter hhv. 13 måneder for bølge A og 3 måneder for Bølge C. Læseren inviteres derfor til at se denne del af evalueringen som et positivt supplement.

Milepælsrapport

Sidste del af rapporten er en milepælsrapport, der gennemgår hvert enkelt område i perioden marts – december 2013 med følgende punkter:

- Lederteamets mål
- Områdets SOAR
- Vigtigste pointer fra TAG-gruppernes evaluering
- Oversigt over relevant arbejdstemaer fra TAG-grupperne

Denne rapport

Denne rapport er en evaluerings- og milepælsrapport, og er den anden af i alt tre rapporter. Den første kom i marts 2013, og den næste kommer primo 2015.

Rapporten er baseret på følgende materiale:

1. Valueringer fra TAG-møder og fra møder med lederteams, dagtilbudsledelse, og styregruppe
2. Skriftlig evaluering efter TAG-møderne i november, dvs. møder i TAG 1, 2, 3, 4, 8, 9, 10, 11, 12 og 13 – altså bølge A og C.
3. Fokusgruppeinterview med deltagere i bølge A samt B + C.

Dertil kommer konsulentteamets observationer og refleksioner.

Rapporten falder i fire dele:

1. Status
2. Konsulenternes overvejelser
3. anbefalinger fra konsulentteamet
4. Milepælsrapport med gennemgang af TAG-grupper og lederteams i hvert område

God læselyst!

Status: Hvad har vi set, hørt og målt?

På baggrund af projekt- og evalueringsaktiviteterne ser dette afsnit på, hvad der har vist sig under indsatsen.

Efter denne status opstilles konsulenternes overvejelser og en række anbefalinger.

Først gennemgås data fra Bølge A, dernæst bølge B og C. Til slut gennemgås de mere generelle tendenser.

Bølge A

I det følgende ser vi på hvad der viser sig i TAG-grupperne i bølge A, hvor TAG startede i oktober 2012

Tilgang til TAG i bølge A

Det er tydeligt at Bølge A har gjort TAG til deres eget. I den forbindelse lægger PTL'erne vægt på, at det er dem, der styrer, og at det er konsulenterne, der understøtter det.

Medarbejderne siger, at de oplever, at deres kolleger tager ansvar for, at der bliver arbejdet med TAG-aktiviteterne. De fortæller at de er fælles om at gøre TAG til en succes i huset/gruppen. "Det har fundet sin plads" er en gennemgående bemærkning. Der er kommet en form for rutine i TAG-gruppens arbejdsform. Når de kommer hjem fra TAG-møde er det vigtigt at få det videreformidlet og arbejdet med. Kollegerne forventer input og er klar til at arbejde med det TAG-gruppen kommer med.

TAG-grupperne i bølge A formår også at sætte TAG-aktiviteterne i spil der, hvor det er relevant, og virker naturligt, således at kollegerne oplever, at det er deres virkelighed og hverdag, der arbejdes med at udvikle.

Konkret nævner en dagplejer "TAG hjælper til at få flere faglige drøftelser ind i legestuerne"

Arbejde med trivsel i bølge A

Nogle steder hos deltagerne i bølge A er det blevet så naturligt at have arbejdsmiljø og trivsel på dagsorden at de faktisk bare *gør det*, og finder det selvfølgelig. Andre steder har de taget redskaber fra TAG og sat dem i spil i forhold til det, der rører sig i huset. Alle i bølge A fokusgruppen oplever, at der er en stor forskel fra før til nu i, hvordan TAG arbejdet er. I starten skulle der lægges mange kræfter i at få kollegerne med og forstå, hvad det gik ud på. Nu glider arbejdet og kollegerne tager ansvar for at hele gruppen / hele huset er aktive.

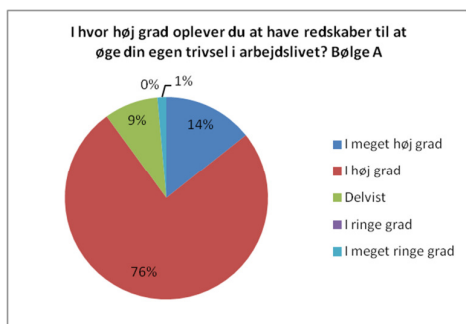
"I starten var det meget, hvordan det blev formidlet, indtil de (kollegerne) vidste, hvad det var, det var for noget, jeg kom til"

Medarbejder Bølge A

I den kvantitative undersøgelse kan vi se en tendens til, at medarbejderne i TAG-grupperne i bølge A oplever at tage ansvar for egen trivsel i endnu højere grad end medarbejderne i bølge B og C. Se herom senere i rapporten under generelle forhold.

Indsigter og redskaber hos bølge A

Mange oplever, at de både har fået indsigter og redskaber til at udvikle deres kommunikation og relationer. Faktisk oplever 90% i bølge A at have redskaber til at øge egen trivsel i høj eller meget høj grad.



Mange i bølge A oplever et løft i kommunikationen, og at der er kommet en stor opmærksomhed på, hvad det man siger, gør ved andre. Det nævnes, at de har fået brugbare redskaber. Her nævnes fx cirkelinterviews, reflekterende teams, kompasset, de 3 p'er blandt de redskaber, der pt. bruges rigtigt meget.

Fx nævner medarbejdere fra bølge A:

"Vi har fået viden der er i baghovedet. (vi siger) nå ja, det er de mekanismer, der går i gang"

"Nu har vi lige talt om forældresamarbejdet (i TAG)... vi talte om hvornår man er professionel og hvordan man kan sige fra på en ordentlig måde. Jeg er blevet meget bedre til at blive professionel. Den professionelle distance er blevet meget lettere. Også når der er noget vanskeligt, at der skal siges".

Sparring trækkes også frem som noget af det, der har haft stort omslag rundt omkring. En deltager fra bølge A nævner, at hun oplever at dørkamsparringen også betyder, at det er blevet langt lettere at tage over for hinanden. Det har udviklet deres relation, så de nu kan gå hen til en kollega der fx er midt i en optrappende konflikt med et barn og spørge, om de lige skal tage over. Det oplever de som en stor hjælp for personalet og ofte også barnet. Dørkamsparringerne har således udviklet relationen og understøttet fokus på opgaveløsningen i det personlig professionelle rum. Det gør, at det opleves som hjælpsomt at en kollega ser hvad man står i og tilbyder at træde ind. Hvor man før måske så det som unødigt indblanden og at man da sagtens kan klare ærterne selv.

Temaet om mobning trækkes frem i bølge A, og har givet mange indsigter i egen kommunikationsstil og gruppens dynamik. Mange nævner at det har givet anledning til ændring af egen samtalepraksis og til øget opmærksomhed i deres personalegruppe. Flere nævner at de på baggrund af arbejdet med mobning har lavet nye aftaler i deres personalegruppe om deres adfærd.

Trivselsskabende adfærdændringer i bølge A

Både medarbejdere og ledere i Bølge A's fokusgruppe giver gode eksempler på, at de har ændret adfærd for at skabe bedre trivsel og forebygge fx stress og mobning. Fx nævner to medarbejdere:

"Før så var det, at vi alle skulle gøre lige meget. Nu tager vi det bare. Det er små stress situationer, vi kan forebygge. Det kan godt være, at det ikke stresser mig, men det gør det måske hende. Så vi tager over".

"Efter temaet med mobning - Det gik op for mig, at det er let at overse kollegas signaler. Jeg begyndte at se på gruppen lidt ude fra. Det vendte rundt på nogle ting. Vi så, at der var noget, vi kunne gøre bedre. Og det har vi så gjort bedre".

Bølge B og C

I dette afsnit ser vi på hvad der viser sig i TAG-grupperne i bølge B og C hvor TAG startede i hhv. maj og august 2013

Tilgang til TAG i bølge B+C

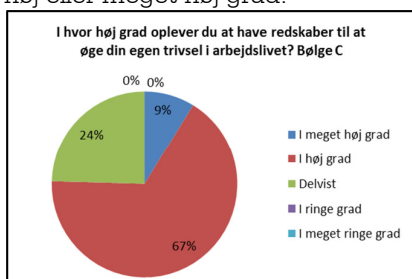
I bølge B + C nævner de, at de ser TAG som et kæmpestort projekt, og at det har været vigtigt med rolleafklaringer og justeringer her i starten. De mener, at det er utroligt vigtigt, at holde fokus og øje på målet, - hvilket altså adskiller sig fra bølge A'ernes udsagn om, at TAG nu har "fundet sin plads". De ser en tæt sammenhæng til samarbejdet der foregår i MED og mener at TAG-supplerer Macman Berg-kurset. De oplever, at de medarbejdere, der ikke er med i TAG-grupperne ikke har helt samme gejst, som de andre.

Arbejde med trivsel i bølge B+C

Deltagerne i interviewet fra bølgerne B og C er ret bevidste om, at der skal gøres en indsats og prioriteres i forhold til at opnå værdi af TAG. De arbejder bevidst på at skabe strukturer og nye veje til at tale om trivsel igennem TAG, og har fx rykket snakken om trivsel frem på dagsordenen og indført sparring i form af cirkelinterviews og reflekterende team. Når trivslen bliver et fast punkt på dagsordenen, bliver den højnet, mener de. De siger også, at de nu kan tage fat på nogle ting, der godt kan være svære, der er hånd om det hele tiden. Trivselsarbejdet er vigtigt og et seriøst emne. De oplever, at de begynder at få mod til at kigge på det, og at det er betydningsfuldt at italesætte den tavse viden.

Indsigter og redskaber hos bølge B+C

Mange oplever, at de både har fået indsigter og redskaber til at udvikle deres kommunikation og relationer, som skal arbejdes ind nu. Faktisk oplever 76% i Bølge C, at de har fået redskaber til at øge egen trivsel i høj eller meget høj grad.



Det nævnes, at de har fået brugbare redskaber. Her nævnes fx cirkelinterviews, gruppesparring og dørkarmsrefleksion blandt de redskaber, der pt. bruges rigtigt meget. En medarbejder siger:

"Vi har fået redskaber til at arbejde fremadrettet"

I bølge B + C nævner en, at redskaberne nok kommer af omveje, forstået på den måde, at der arbejdes på at skabe en reflektiv kultur, hvor man derigennem hjælper hinanden og forbedrer trivslen. Der er store forventninger til fx dørkarmssparring, og det, at det lever i børnehusene og bliver brugt gør, at de oplever at være i gang.

En af TAG grupperne har lavet strukturændringer på p-mødet, og det skabe tid til pædagogik frem for informationer, og på den måde har det givet vigtige indsigter. Nogle bemærker, at det med at få kollegerne til selv at prøve nogle af redskaberne som fx sparring, er utroligt vigtigt, for så kan de selv mærke hvordan det virker, det er ikke nok bare at fortælle om det. Med sparring og refleksioner skaber de et rum, for at opdage noget der fylder.

Trivselsskabende adfærdsændringer i bølge B+C

Deltagerne i fokusgruppen giver udtryk for, er de er på vej og har gode idéer til ændret adfærd for at skabe bedre trivsel og forebygge fx stress og mobning. Fx nævner de at de har stor glæde af gruppesparringerne, hvor de får talt om tingene, hvis der er noget der trykker. De er opmærksomme på, at det ikke er nok at snakke om det, der skal også reel adfærdsændring til, og det kræver en opmærksomhed på det. Nogle øver sig i at stille de undrende spørgsmål, som de oplever, er lidt svære at stille. Er det oprigtig interesse, eller hører man en bebrejdelse? De har ikke nået at arbejde med det endnu, men er fulde af forventninger til det.

Det generelle billede for bølge A, B og C

I det følgende vil vi se nærmere på, hvordan det generelle billede ser ud i TAG.

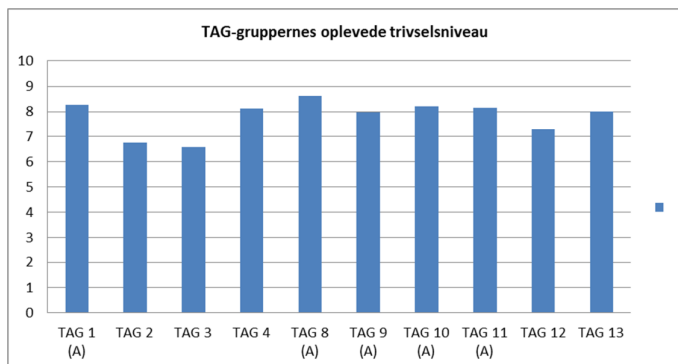
Trivselsniveau på en skala fra 1 til 10

Den kvantitative måling viser et stabilt trivselsniveau.

Deltagerne i TAG-grupperne oplever generelt høj trivsel, og i denne måling ligger gennemsnittet omkring 8 på en skala fra 1 til 10. Variationsbredden på TAG-grupperne er 2 og spænder fra 6,6 til 8,6. Variationsbredden på respondenterne er 6 og spænder fra 4 til 10. Ved seneste måling (marts 2013) var gennemsnittet også 8, og oplevelsen af den generelle trivsel på arbejdspladsen er stabil med nogen variation.

De medarbejdere, der oplever trivslen som lav (dvs. godt under 8) skriver fx som forklaring, at det for tiden er lidt svært pga. sammenlægning, mange skift eller pladsmangel.

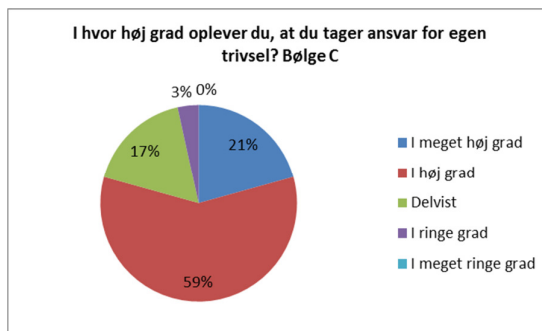
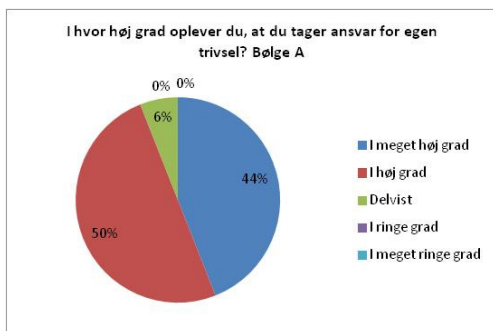
De, der oplever trivslen som høj, skriver typisk som begrundelse, at de har det godt sammen, er åbne og lytter til hinanden.



Ansvar for egen trivsel

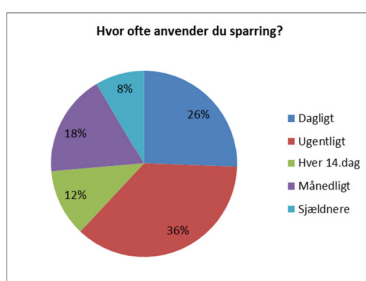
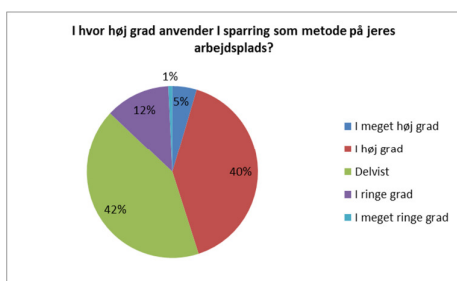
Langt de fleste, 94 %, i bølge A oplever, at de i høj grad eller i meget høj grad tager ansvar for egen trivsel. Kun 6 % mener, at de kun gør det delvist.

De fleste i bølge C oplever, at de tager ansvar for egen trivsel, 80% i meget høj grad og i høj grad. Der er dog mange (17 %), der oplever, at de kun delvist tager ansvar for egen trivsel, og et par enkelte (3 %) mener, at de gør det i ringe grad.



Sparring på arbejdspladsen

Et helt andet billede får vi, når vi ser på, om der sparreres på arbejdspladsen. Her viser det sig, at under halvdelen oplever at sparring er en metode på deres arbejdsplads i høj eller meget høj grad og under en tredjedel oplever at de sparrer dagligt.



Det skal nævnes at sparring ikke er en del af evalueringskriterierne. Det er taget med her, da sparring indgår i mange områders ambitioner og ønskede mål. Der er således et stykke vej før disse ambitioner er opfyldt.

Tilgang til sygdom og nærvær

Alle er meget nysgerrige på spørgsmålet om hvordan de får nærværet op. I de tre bølger, er det netop det, de er meget optagede af. Flere nævner, at de rigtigt godt kan lide begrebet *langtidsfrisk*. De glæder sig til at få mere indblik i, hvad det egentlig er, der gør, at de kommer så meget på arbejde og er så raske. Der blev i alle bølger også talt om behovet for at udvikle kulturen. De er nysgerrige på, hvordan man kan rykke grænser. Hvordan man håndterer det at være sløj og hvordan man reagerer på drypvis sygdom, så man kan tage mere i opløbet. En medarbejder siger:

"Jeg kunne godt tænke mig at se på, hvad det er for noget sygefravær vi skal have ned. Hvad gør vi for at nedbringe det? Jeg vil gerne have mere indblik i det. Hvad er indvirkningen egentlig? Hvad er det for noget sygefravær, vi skal arbejde med?"

Deltagerne talte om at se lidt bag om fraværet og finde ud af, hvilke typer, der er tale om, og at det også kan være interessant at arbejde med fx spørgsmålene om, *hvornår* man er syg. *"Der er jo forskellige måder at være syg på"*, siger en deltager. Det er vigtigt at forholde sig til, hvilke typer af sygdom, der kan sættes ind på, når man arbejder med trivsel. *"Vi kan jo ikke fyre en medarbejder med et brækket håndled efter 8 uger, når hun ellers er en god medarbejder og har et stort jubilæum lige om lidt"*, siger en deltager.

Især i bølge B+C er noget af det allervigtigste, at sætte fokus på, netop udviklingen af den refleksive kompetence. Det vil være væsentligt at forholde sig til, hvornår man skal invitere til refleksion og hvornår man skal give svar. Det er, når tingene begynder at kunne ses i sammenhæng, fx den røde tråd til social inklusion og de andre ting, at både fagligheden og trivslen højnes.

Opfyldelse af succeskriterier

TAG indsatsen opererer med flere succeskriterier. Ét er, at reducere sygefraværet med 50 %. Andre handler om at øge de trivselsfremmende forhold på arbejdspladserne.

På tidspunktet for rapportens udarbejdelse foreligger følgende tal:

	2010	2011	2012	2013*
Sygefravær	6,09	5,74	5,89	4,52
Dage pr. medarbejder	15,33	14,51	14,74	

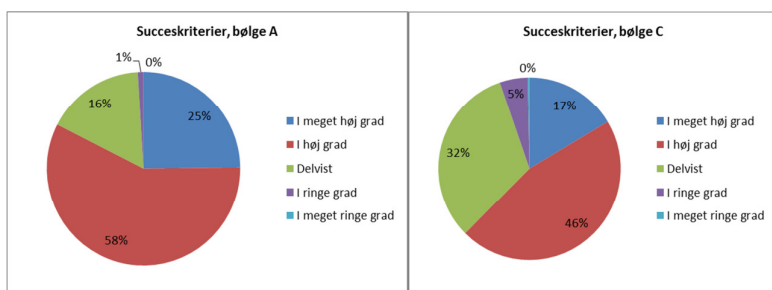
* Målt over 10 måneder (februar- november 2013)

Sygefraværet er faldende. Sygefraværet i 2013 er målt over 10 måneder, nemlig februar til november, hvorfor tallene ikke er direkte sammenlignelige med tidligere år. Hvis vi antager at sygefraværet max har været det samme som den højeste måned i januar og december ville sygefraværet ligge på 4,93. Der er dermed (estimeret) et fald i sygefraværet.

De trivselsfremmende forhold er stillet op i yderligere 6 succeskriterier som kvantitativt er undersøgt. Disse er at deltagerne oplever, at

- 1) de er del af hele organisationen.
- 2) arbejdspladsens tone er anerkendende.
- 3) de behersker anerkendende og inkluderende kommunikation.
- 4) de tager ansvar for egen trivsel.
- 5) de har fået redskaber til at håndtere vold, mobning, chikane og stress
- 6) de har en bedre forståelse for kerneydelserne i den professionelle pædagogiske faglighed.

I den kvantitative undersøgelse af i hvor høj grad disse sidste 6 succeskriterier, der handler om trivselsfremmende forhold, er opnået ses en tydelig forskel mellem bølge A og bølge C. Således oplever 83% i bølge A at de 6 succeskriterier er nået i høj eller meget høj grad.



Projektets organisering

Selvom det ikke har været et fokusområde for denne evaluering, nævnes det flere gange i fokusgruppeinterviewene, at omorganiseringen af TAG har været meget værdiskabende og at effekten af de seks anbefalinger har sat sine tydelige positive spor.

Bølge B og C ser det som en behagelig "sidegevinst" at de også lærer sig selv som område at kende, og også lærer hinanden bedre at kende på tværs af husene.

Bølge A pointerer, at det har gjort en stor forskel, at ledelse og medarbejdere er samlet af sted. Der var både ledere og medarbejdere der var spekulative ved at skulle være sammen. De nævner samstemmende at de nu kan se, hvor meget mere de kan få ud af TAG ved at være sammen. Som eksempel nævnes, at der øjeblikkeligt på TAG-mødet kan træffes beslutning, hvorefter de kan gå direkte hjem og sætte ting i gang.

I alle bølger er der således en glæde over den nye organisering af projektet.

"Vi vinder meget ved, at vi har fået mere kobling mellem ledelse og medarbejdere"

Leder

Konsulenternes overvejelser

I sidste evaluerings- og milepælsrapport angav mange, at det var problematisk at formidle og arbejde med TAG. Nu ser vi, at TAG ikke længere er noget nyt, men en del af arbejdet med trivsel og arbejdslivsglæde i hverdagen. Angiveligt er alle aktiveret på et eller andet plan, og i forhold til udspil fra TAG-grupperne, er kollegaerne klar til at tage imod og bære videre.

Vi vurderer, at meget af denne fremdrift hænger sammen med omorganiseringen af projekt TAG, som en udløber af sidste evaluerings- og milepælsrapport. Vi tænker også, at samarbejdet med lederteamene – herunder PTLerne – gør en meget konstruktiv forskel. Et slogan for dette samarbejde er vokset frem undervejs. Nemlig: Det er vores projekt – og konsulenterne er vores konsulenter. I modsætning til: Det er ledelsens projekt – og de har konsulenter til at undervise os i det, de (ledelsen) vil have.

At et slogan ændrer sig, siger for os at se noget om ejerskabet til projekt TAG. Og vi mærker tydeligt, at der er opstået en bredere og mere solidt funderet ejerkreds – i og med at lederne er blevet en del af TAG-grupperne. Det sender klare og tydelige signaler ud i hele organisationen om, at projekt TAG har ledelsesmæssig bevågenhed.

Vi vurderer også, at ovenstående har bevirket større klarhed omkring muligheder for forberedelse i TAG-grupperne; formidling og udviklingsaktiviteter på P-møderne, samt forbedrede muligheder i dagplejen for at tale sammen. Desuden er ledelsens overvejelser om, hvordan den vil omsætte intentioner til handlinger, kommet til udtryk i SOAR – som efterfølgende er blevet holdt i live som ”kompas” for hele området. SOAR har været en del af en langsigtet strategisk planlægning, hvilket var en af anbefalingerne i den første evaluerings- og milepælsrapport. Vi hører, at SOAR giver god mening for alle – både ledere og medarbejdere. Og vi ser, at lederne står bag den og motiverer indholdet af den. Sågar hører vi, at SOAR er taget i brug af dagtilbudsledelsen på andre områder.

Vi noterer os, at et sprog om trivsel udvikler sig. Vi tænker her på guldkorn og diamanter, men også på IGLO-modellen. Hver for sig og til sammen giver de mulighed for at sætte ord på trivselsforhold og -faktorer i hverdagen – og ikke mindst at anlægge en handlingsrettet vinkel på, hvad det er, der foregår.

Vi bemærker at under halvdelen oplever at de sparrer på deres arbejdsplads i høj eller meget høj grad og under en tredjedel gør det dagligt. Vi tænker at der med nytte kan sættes fokus på den enkeltes arbejdsplads strukturer og rutiner for sparring både på det daglige, ugentlige og månedlige plan. Ligeledes ser vi at der er behov for fortsat at skærpe den refleksive kompetence og skiftet fra refleksion til beslutning og handling.

Når hele denne positive udvikling nu er nævnt, skal det også erindres at sidste evalueringsrapport kun inkluderede bølge A, idet bølge B og C ikke var igangsat på det tidspunkt.

Vi noterer os at bølgerne B og C i denne evaluering befinder sig i de indledende faser, hvor de endnu har til gode at gøre TAG helt til deres eget. I den forbindelse er vi fortrøstningsfulde både jf. ledergruppernes målrettede strategiske arbejde og med reference til bølge A's positive udvikling.

Vi har bemærket, at der er nogle områder, der skiller sig ud, og tydeligt har haft større vanskeligheder ved at tage TAG-projektet til sig end de andre. Der er således forskellig hastighed i forhold til, hvordan de enkelte områder og ledere går til forandringsprocesser som denne. Alle steder er der dog både stædighed og vilje til stede.

En hypotese kunne være, at større organisatoriske ændringer, som fx sammenlægninger af områder, nye ledere og ny ledelsesstruktur har givet særlige udfordringer, hvilket kan have taget fokus fra TAG og trivselsarbejdet.

Både kvantitativ og kvalitativt skiller bølge A sig positivt ud. Det halve års forspring, som bølge A har pt., har således sat sig tydelige positive spor. Denne positive forskel ses på de tre første af de fire parametre, der evalueres på – nemlig 1) har ledere og medarbejdere redskaber til at øge trivsel, 2) ser de sig selv som aktører, og 3) kan vi registrere trivselsmæssige adfærdændringer. Hvorimod der ikke kan ses forskel mellem bølgerne på 4) om der er nedgang i sygefraværet (dog ses en generel tendens til øget nærvær).

Vi ser dette som en tilbagemelding på, at

1. de introducerede redskaber, metoder og viden har været hverdagsbrugbare for såvel ledelse som medarbejdere.
2. projektets arbejdsform og processer tilsat en stor mængde knofedt fra ledere, medarbejdere og konsulenter giver resultater
3. den strategiske planlægning og ledelse bærer frugt

De betyder også, at vi – såvel for bølge A som bølge B+C er helt overbeviste om, at der stadig skal en stor indsats til for, at vi når i mål med såvel succeskriterier som områdernes ambitioner.

Konsulenternes anbefalinger

På baggrund af ovenstående status og konsulenternes overvejelse har vi følgende anbefalinger. Anbefalingerne imødekommer de vigtigste ønsker og behov, der er kommet frem i evalueringerne og fokusgrupperne, og bygger derudover på konsulenternes erfaringer fra tidligere store udviklingsprojekter samt forskningsmæssig dokumentation.

1. Refleksion skal fortsat føre til beslutning og handling

Ledelsen bør fortsat holde fokus på udfoldelse af intentionerne i projekt TAG, dvs. have fokus på handling og praksis. Refleksioner om konkrete forhold og faktorer i husene/grupperne, skal derfor ende op i handlekraft og beslutningsdygtighed. Underforstået er her, at det er godt at kunne reflektere, men der skal også komme handlinger og beslutninger ud af det. Vi har erfaring for, at netop dette er en solid forudsætning for at skabe fremdrift.

2. Fortsæt strategisk planlægning

Sparring til ledergrupperne bør opretholdes med fokus på strategisk planlægning hos såvel DTLerne som område-lederteams. Vi tænker det som en stærk mulighed for at kunne arbejde systematisk, målrettet og reflekterende med trivsel. Samtidig giver det muligheder for at differentiere dette arbejde i de forskellige områder – og dermed tage højde for og hensyn til ændringer i struktur, organisation, ledelse m.v. Bl.a. fordi alle ikke nødvendigvis skal igennem de samme temaer og redskaber på samme tid.

3. Gør projektet til jeres eget

De lederteam, der stadig er lidt uklare på TAG, bør sætte særligt fokus på at gøre det til deres eget. Forventnings- og rolleafklaring er her et vigtigt element.

4. Få de langtidsfriskes strategier frem

Sæt fokus på nærvær og det, der gør at medarbejdere er langtidsfriske. Alle huse og dagplejegrupper vil have nytte af at få indsigt i de strategier, som langtidsfriske medarbejdere har. Vi ser viden og redskaber om mobning som en logisk del af temaet om at få næret op og vil sørge for, at Bølge B og C får input om dette – hvilket Bølge A har fået.

5. Spar i hverdagen

Der bør sættes stærkt ind på at skabe strukturer og rutiner for sparring i hvert enkelt hus og hver enkel dagplejegruppe. Medarbejdere og ledere bør træne i de forskellige sparringsformer så de får skabt fælles forståelse for, hvordan sparrer vi her og hvilken sparringsform er passende til den konkrete situation. Derudover bør der sættes ind med en bevidstgørelse af forskellen på snak og sparring. Således bør social støtte gives som struktureret personlig professionel sparring.

6. Udfold guldkorn og diamanter

Fortsæt med at udforske det, der skaber trivsel i praksis herunder guldkorn og diamanter. Brug guldkorn og diamanter som kompas, for derved at holde et fast fokus på det, der fremmer trivsel og arbejdslivsglæde.

TAG Milepælsrapport

Maj – november 2013

Her følger en rapport med fastholdelse af de væsentligste aftaler og pointer fra Trivsel og ArbejdslivsGlæde (TAG) i Svendborg Kommune i perioden maj til november 2013.

Dagtilbudsledelsen

"Vi skaber trivsel og arbejdslivsglæde gennem refleksion over faglighed og ledelse."

November 2013:

Hvilke temaer synes du, kunne være interessante og relevante at arbejde videre med på de kommende TAG-møder?

Refleksion

Åbenhed i anerkendende dialog.

Nærvær, ansvar.

Øve sparring og få sparring.

Øve spørgsmål, spørgeteknikker (vi ledere er trænet i at give svarene).

At lede opaf

Refleksion på tvær

Langtidsfriskhed

Arbejdsvilkår og trivsel i DTL-gruppen

51/49

At arbejde konkret med de seks guldkorn

Hvordan DTL'erne understøtter PTL i arbejdet med SOAR i de enkelte huse og grupper

Dagplejen Nord / Vest**Lederteam dagplejen n/v*****DTL'ernes/PTL'ernes mål***

Vi skaber trivsel og arbejdslivsglæde gennem refleksion over faglighed og ledelse.

I 2014 er vi gode til at reflektere, vi tør udfordre hinanden, gør hinanden gode og nivellerer ikke. Vi er gode til at være stolte af det, der sætter os på landkortet. Vi er stolte af hinanden og holder gode møder i dagplejegrupperne med højt faglighed. så det faglige kommer først og det praktiske sidst. Vi har en god tone til og om hinanden og vi har nye rutiner i forhold til sygefraværet.

Vi er gode til det faglige, men kan blive bedre til refleksion over ledelse. Fælles dagpleje.

Reflektere over noget, der rykker i praksis.

Afvikling af gode møder.

Mindre sygefravær.

Stræbe efter at blive endnu bedre og løfte hinanden.

SOAR

<p><i>Styrker</i> Opdateret og med på højeste niveau Kompetente dagplejere PTL'ere forener viden og praksis DTL'er skaber rammer og vilkår Indflydelse på eget arbejde Højt faglig niveau God positiv p-gruppe med god energi Dagplejere ønsker PTL'erne kommer mere ud Bruger spidskompetencer på tværs Generel vilje til trivsel og man vil gerne Igangsætter og implementerer nye tiltag Inklusion Passer godt på dagplejen</p>	<p><i>Muligheder</i> Systematisk refleksion Naturlig sidemandsoplæring Alle medarbejdere er inkluderet Fokus på hvor meget gode rammer betyder for børn Balance mellem krav og det lad-sig-gøre-lige Barnet i centrum når vi løser opgaver Fælles forståelse for opgaveprioritering</p>
<p><i>Ambitioner</i> Vi skaber gode børneliv fordi vi reflekterer og sparrer sammen Vi tør at give lederskab og makkerskab til hinanden</p>	<p><i>Resultater</i> Vi oplever glade børn, forældre og dagplejere Vi inkluderer alle børn og voksne Vi er bevidste om dagplejens faglighedsblomst og arbejder målrettet ud fra dette.</p>

Maj 2013:

Vigtigste pointer fra valueringerne

Det er lykket særligt godt i dag

At få sat fælles retning og præciseret roller. Få indblik i hvad TAG er og hvordan der skal arbejdes med opgaven. Vi fik startet en spændende proces.

Det gjorde at det lykkedes

Harbohus gav taletid, lyttede og gav tid der hvor der var behov. Metoder til at adskille tingene, drøftelse af at tage ledelse. At vi var i egen gruppe og alle bidrog i drøftelserne. God information, gennemgang og de udleverede materialer. At processen og målene er skrevet ned. Charlotte og Kittys viden og at vi kunne tale højt om vores udfordringer / begrænsninger og mission / vision.

Det er der behov for

Mere tid fra dette møde til mødet med dagplejerne i aften. At vi er helt klar på opgaven. At vi nu får det omsat i TAG-gruppen så vi kan se resultater på vej. Hele tiden klargøre hvornår vi skal tale om ledelsesgruppen / dagplejere / alle niveauer, særligt i skriftlige opgaver og forberedelser. Mere styr på det udleverede materiale. Komme i gang!

September 2013:**Vigtigste pointer fra evalueringerne**

Det er lykkedes særligt godt i dag

Der er skabt en større forståelse for TAG og hvad der skal arbejdes med.

Det gjorde at det lykkedes

At alle bidrager og er åbne og ærlige. Dialoger og opfølgning fra sidst.

Sparring sætter gang i refleksionen.

Det er der behov for

At vi øver os hjemme, gensidig ærlighed og at der bliver stillet skarpt på problematikker. Tid og ressourcer til at dykke mere ned i TAG-opgaverne.

TAG Gruppe 1**Maj 2013:****Vigtigste pointer fra vurderingerne***Det er lykkedes særligt godt i dag*

Vi fandt gejsten og kom godt i gang igen, fik gruppen til at fungere i den nye form. God snak og godt samarbejde. At få klarhed over arbejdet til næste gang. God energi og godt at sætte handling på.

Det gjorde at det lykkedes

Gode emner, at vi er gode til at lytte og bliver hørt. At alle ville gøre en indsats og være tro mod de opgaver, der blev givet. Hjælp og guidning, snakken med kollegerne. Samarbejde, begejstring, åbenhed, ansvarlighed og den korte opsummering af det seneste stykke tids arbejde.

Det er der behov for

At der ikke går så mange måneder imellem, mere TAG. Øve det at blive i opgaven og opfølgning.

August 2013:**Vigtigste pointer fra vurderingerne***Det er lykkedes særligt godt i dag*

At forstå det med en lukket boks, fået nogle gode snakke og hørt om hvor forskelligt vi laver vores interviews. Det blev meget nærværende med fremlæggelserne og plan for det videre arbejde.

Det gjorde at det lykkedes

Vi kunne mærke at det lykkedes, alle lyttede og var positive. Fokus, god ro, orden og koncentration.

Det er der behov for

Mere af det samme. Mere mad. Sætte dagsordenen fra starten.

November 2013:

Hvilke temaer synes du, kunne være interessante og relevante at arbejde videre med på de kommende TAG-møder?

Trivsel

Omsorg / kommunikation

Sparring og trivsel mellem kolleger og ledelsen

Sparring

Legestue

Fysisk arbejdsmiljø

Samarbejde mellem pædagoger og de overordnede

TAG Gruppe 2**August 2013:****Vigtigste pointer fra vurderingerne***Det er lykkedes særligt godt i dag*

At få skabt en god, åben dialog, at få fokus på hvad TAG handler om, at komme godt i gang og få afstemt forventninger. At sætte fokus på vores trivsel og finde fokuspunkter at arbejde videre med. At få sat alle papirerne ind i mappen. Alle fik taletid i opgaven med guldkorn og diamanter.

Det gjorde at det lykkedes

God intro og god prioritering af forklaringer. God stemning, opgaver hjemmefra og at arbejde i praksis. Godt med små øvelser og snakke, god undervisning. Arbejdet med guldkorn og diamanter.

Det er der behov for

Fortsat være god til at sætte dagsorden og være meget konkret og give eksempler. At komme hjem og prøve det af. Undervisning koblet på gruppearbejdet. Blive bedre til at anerkende hinanden, at alle føler sig forstået og god, forståelig information. Mere tid. At arbejdet lidt dybere med det.

September 2013:**Vigtigste pointer fra vurderingerne***Det er lykkedes særligt godt i dag*

At få talt sammen og at få et indblik i hinandens tanker. At tale åbent og ærligt om problemerne. De forskellige gruppers fremlæggelser og god sparring. Mange fik gode idéer med hjem. Kom tættere på hvad TAG går ud på og hvordan grupperne skal arbejde med det.

Det gjorde at det lykkedes

Gode spørgsmål, åbenhed og respekt for hinanden. Sparring i små grupper, gode forklaringer og introduktioner. Grundige målsætninger.

Det er der behov for

En handlingsplan, idéer, at være flere af sted fra samme gruppe, åbenhed, ærlighed og at arbejde videre med det. Mere øvelse med sparringerne.

November 2013:

Hvilke temaer synes du, kunne være interessante og relevante at arbejde videre med på de kommende TAG-møder?

Kommunikation

Spørgeteknikker

De tre P'er

Håndtering af "vanskelige" forældre

Forskellige kulturer – sprogforskelle

Mobning

Psykisk arbejdsmiljø

Sparring på forskellige måder, fx telesparring

Måder man kan "lege" TAG ind i hverdagen

Stress

Arbejdsglæde, børn giver så meget

Det gode arbejdsliv

Konfliktløsning

Hvad JEG kan gøre helt konkret for at skabe trivsel, kontrakt med

kollegerne om anerkendende arbejdsmiljø og hvordan alle er ansvarlige

Tillid

Børnebyøster

Lederteam Børnebyøster

DTL'ernes/PTL'ernes mål

Børnebyøster: "En faglig stærk organisation", som område og på alle niveauer. Trivsel og ydelse hænger sammen. Tydelig ledelse, lederne er omdrejningspunktet for al faglig udvikling. Sætte spot på *faglighed* og *ledelse* i den overordnede målsætning.

SOAR

Fokus: Stærk faglig organisation

<p><i>Styrker</i> Faglig dygtig, kompetente medarbejdere Modige medarbejdere Engagerede medarbejdere Forandringsparate med arbejdere Kompetente / udviklingsparate ledere</p>	<p><i>Muligheder</i> Faglighedsblomsten – udfolde Sammenhængskraft, nyt område Faglig refleksion / sparring Prøvehandlinger Udvikle organisationen og den enkelte Udfordre vanetænkningen Udvikle et strategisk tænkende / handlende lederteam</p>
<p><i>Ambitioner</i> Tydelig stærk faglig organisation (nytteværdi) Andre får / har øje på vores faglighed Udfordre vanetænkningen</p>	<p><i>Resultater</i> Job-swot Faglighed på dagsordenen Uddannelsesniveau Måle på faglighedsblomsten Nye mødeformer</p>

Maj 2013:

Vigtigste pointer fra valueringerne

Det er lykket særligt godt i dag

At sætte mål op for området og gøre os ledelsesmæssigt klar. At starte på vores fælles strategi (SOAR), vi er et nyt team. Få lidt hold på hvad TAG og opgaven går ud på, få lagt planer.

Det gjorde at det lykkedes

Det var en opmærksom og koncentreret indsats, metoden var god og konkret, som tvinger os til at træffe valg. Åbenhed, nysgerrighed, energi og indpiskning. Det lå som en opgave og der var hjælp til at udfylde den og plads til at stille spørgsmål.

Det er der behov for

At få tygget på resultaterne og at gøre os klar til de første TAG-møder – afstemning mellem PTL. Opsamling på vores næste teammøde af strategien (SOAR), samt en konkret plan med datoer for hvornår vi skal i gang. Bedre timing og tilrettelæggelse. At vi fokuserer på TAG og samme arbejder frem imod at det bliver sammenhæng og helhed.

November 2013**Aftaler med PTLerne:**

PTLerne giver signal, hvis der er behov for en time-out.

PTLerne er konsulenternes primære samarbejdspartner.

Der er tid på TAG møderne til at reflektere, udfordre og kvalificere husenes indsatsområder.

Hver TAG møde afsluttes med tid til videre planlægning.

PTLerne holder fokus på opgaven.

Konsulenterne styrer processen og er uærbødige.

TAG Gruppe 3**August 2013:****Vigtigste pointer fra valueringerne***Det er lykket særligt godt i dag*

At få snakket om frustrationer over manglende ledelse, at få sat fokus på god trivsel og finde fælles fokusområder. Få sat ord på fælles og forskellige oplevelser af vores nuværende ståsted. God information og at finde en nogenlunde fælles forståelse af hvad vi skal arbejde med.

Det gjorde at det lykkedes

Åben dialog, tryghed, ærlighed, tillid og at få taget hul på en vigtig proces. Fælles refleksioner og positiv kommunikation.

Det er der behov for

En synlig områdeleder, der viser at han gå foran/bagved/ved siden af. At dele dette med kollegerne og evt. justere fokus. At vi som hus får sat alle tanker og følelser i spil og at der bliver trukket ovenfra. At få italesat en tydelig strategi for den kommende periode, inddrage medarbejderne aktivt, selvstændige og bidragende medarbejdere.

"Jeg føler mig tryk i processen" Stine Northway, Pyramiden.

September 2013:**Vigtigste punkter fra valueringen***Det er lykket særligt godt i dag*

At være konkret, åben dialog, modeller og at få sat ord på "personligheder" – introvert - ekstrovert. Respekt for forskelligheder, god snak om kommunikation.

Det gjorde at det lykkedes

At alle bidrog, plads til snak og forståelse, at der kom noget teori på, god dynamik og plads til fordybelse.

Det er der behov for

Kage eller chokolade for at få blodsukkeret lidt op, mange eksempler, input og teori om samarbejdskultur og redskaber til at arbejde med kulturen.

November 2013:

Hvilke temaer synes du, kunne være interessante og relevante at arbejde videre med på de kommende TAG-møder?

Forskellighed og anerkendelse af forskellighed i en personalegruppe, evt. med teori omkring samarbejde "teamdiamanten"

Gode og relevante leveregler

Stressfaktorer og at imødekomme dårligt psykisk arbejdsmiljø

Hvad skaber arbejdsglæde?

Kommunikation

Trivsel

Mental hygiejne

Positivt fokus og udgangspunkt

TAG Gruppe 4**August 2013:****Vigtigste pointer fra vurderingerne***Det er lykket særligt godt i dag*

At alle med aktive og positive, vi fik fundet fokusområder at arbejde videre med. God intro og god tid til at tale sammen. Overblik over metode og forventninger. Materialet er blevet gjort mere nærværende og at få indblik i og inspiration fra de andre huse. Planer der kombinerer det, vi har lavet i huset og det, der skal arbejdes med. Der er plads til forskelligheder.

Det gjorde at det lykkedes

Åbenhed, dialog, positivitet og at emnet er vedkommende. Vi fik noget med, som vi kan arbejde med i vores institution. Vi var forberedte og havde vores kolleger "med" samt guldkorn og diamanter.

Det er der behov for

Fokus, tid, systematik og implementering. Mere viden på området og bedre kommunikation i gruppen. Vil gerne arbejde videre med det. At kunne se hinanden når vi siger noget.

September 2013:**Vigtigste pointer fra vurderingerne***Det er lykket særligt godt i dag*

Opsummering og planlægning fremad, punkter til næste p-møde, vi fik mulighed for at stille spørgsmål til hinanden. Blevet mere klar på hvordan vi skal arbejde med TAG og få lagt en plan. Fik øje på at der er mange forskellige perspektiver i en organisation.

Det gjorde at det lykkedes

Der var god tid og fokus på det, gruppearbejdet og at blive klar på retning og opgaverne. Italesættelsen af at alle bidrager og af de forskellige problemstillinger i husene. IGLO-modellen er god til at synliggøre organisationers opbygning/spillerum.

Det er der behov for

Sparring / nysgerrige spørgsmål, mere oplæg til diskussion. Lidt mere tid til planlægning. Mere fokus på faglighed kontra personlig/private behov. Indsigt i hvordan andre huse har pædagogik / børn på dagsordenen og hvordan de bruger intra. Spørgeskema til små GRUS samtaler. Lidt mere styring på indhold og retning. At flere bidrager til at speede processen lidt op, mere dynamik og tempo.

November 2013:

Hvilke temaer synes du, kunne være interessante og relevante at arbejde videre med på de kommende TAG-møder?

Arbejdsglæde
Forskellen mellem arbejdsliv / selvrealisering
Konflikthåndtering
Stress

Egebjerg**Lederteam Egebjerg*****DTL'ernes/PTL'ernes mål***

Tegn på succes:

Pædagoger sælger pædagogik i bladene – formidler, er ærlige, stolte over arbejde med inklusion

Personale der ikke er bange for at gå til hinanden med spørgsmål og refleksion om faglige arbejde. Kulturen er tryghedsskabende – det går begge veje

Alle vores børn og forældre har forskellige deltagelsesbaner i fællesskaberne

Hverdagens fokus er på hvordan løse xxx udfordring (ikke: det har vi ikke tid til)

Mere selvledelse blandt medarbejderne i faglige arbejde (medarbejderne tager ansvar – lederne mindre kontrol)

SOAR

Målsætning:

At vi i Egebjerg er fagligt reflekterende og formidlende på forskellige deltagelsesbaner, hvor samarbejde, selvledelse og professionel tryghed er den daglige praksis.

FOKUS: Faglig refleksion

<p>Styrker: Modighed på vej / åbne op (Fælles P-møder) Ser Muligheder i Sparring Gerne vil/vilje til udvikling Ord på/retning: Hvad er det vi forlanger/vil? Nysgerrighed Kompetence til at praktisere + gøre det</p>	<p>Muligheder: Vidensdeling Skabe rum / Organisering Formidle faglighed Læring Kompetenceudvikling Prøvehandling Selvledelse Vælge forskellige positioner (iagttagelsespunkter)</p>
<p>Ambitioner: Trivsel og arbejdslivsglæde Nytte & merværdi for børn/forældre/personale Inklusion-deltagelsesbaner (selvledelse!)</p>	<p>Resultater: Alle børn er en del af et fællesskab Øget trivsel og arbejdslivsglæde/god stemning/fokus på muligheder Sparring foregår Refleksion som kultur ☺ At personalet formidler faglighed Tør stille sig op til eks. forældremøder – og det daglige møde Stå VED og formidle faglighed Faglig stræbsomhed og –stolthed Tager forskellige positioner/perspektiver</p>

Bearbejdes videre på lederteammøde i juni 2013 ud fra spørgsmål i det udleverede materiale.

Maj 2013:

Vigtigste pointer fra vurderingerne

Det er lykkedes særligt godt i dag

At vi arbejder i samme retning i forhold til at skabe øget arbejdsglæde og udvikle den pædagogiske faglighed. At vi har fået reflekteret sammen i teamet. Vi har skabt retning for vores TAG-projekt.

Det gjorde at det lykkedes

Hver især bidrager og ved hjælp af systematiske metoder arbejder sig frem til noget fælles – konkretisering. Rum, tid og styring. DTLs oplæg og systematisk fremgangsmetode på mødet. God planlægning, engagerede reflekterende deltagere.

Det er der behov for

At komme i gang med processen. Mere skubben til os i det vi siger – spørgsmål, perspektivering.

September 2013:

Samarbejdet med konsulenterne

TAG 6: Konsulenterne skal være mere konkrete på arbejdsmetoder, flere interviews, træne forskellige metoder tilpasset problemstilling.

Projektet: Det skal være personalets trivsel, møder mm. selvledelse – indgå i de øvelser vi bruger, naturlig ting, træne.

TAG-møderne: "Træn trænerne" og dørkarmssparring.

TAG 7: Clear af ang. de emner vi tager op. Træne metoder, tage tråden op fra sidste møde, - siden sidst, spørge ind, runde af: Gruppens planer – hvem gør hvad? Medarbejderansvar! Være konkret.

Konsulenter skal tage styringen, styre så alle kommer på banen. Hvad forventer lederen?

Næste TAG: Træne redskaberne i fht. daglig praksis, siden sidst, reflektere, holde fokus. Konkrete planer.

Aftale: Tine laver dagsorden til TAG-møder. Hvis I har særlige behov, sender PTL en mail til Tine.

Se på hvordan det er gået siden sidst, koble til det, vi talte om sidst og huske at samle op og konkludere og lave handlinger. Alle (medarbejdere) tager ansvar og er evt. sparringspartner i en gruppesparring.

Tjekke op med ptl – hvad forventer du på dette møde?

Træne reflekterende team fx i fht. daglig praksis / det vi talte om sidst.

Vigtigste pointer fra vurderingen

Hvad er lykkedes særligt godt i dag?

At alle kom på banen fra starten og fik god sparring på det de har behov for.

Hvad gjorde at det lykkedes?

Dialog, sparring og refleksion, god stemning, engagement, positiv tilgang og lydhørhed.

Hvad er der behov for?

At vi bliver mere konkrete og går i dybden med det I har set sker på vores TAG-møder med personalet. Tid og øvelse.

TAG 6**Maj 2013:****Vigtigste pointer fra vurderingerne***Det er lykket særligt godt i dag*

Alle er blevet set og hørt og det er blevet præsenteret på en god og klar måde. Mærket en gejst, energi og engagement i at bidrage til trivsel og arbejdslivsglæde. Metoder som er direkte brugbare handlingsrettet. At få TAG ind under huden. At få lavet mål / tiltag for nærmeste fremtid. At få sat fokus på trivsel og arbejdsmiljø og andet. At få vendt nogle ting man går og tumler med i hverdagen. Fælles fodslaw, åben dialog, plan. Inspiration fra andre.

Det gjorde at det lykkedes

De etiske regler, alle var engagerede. God kursus/supervisionsleder og god formidling. Vi fik set på vores egen hverdag og alle havde taletid. Positiv tilgang. Gode modeller, inspirerende oplæg og cirkelinterviewet.

Det er der behov for

Cirkelinterviewteknikken skal øves. At komme i gang! Endnu en menig ansat fra Filippahuset.

August 2013:**Vigtigste pointer fra vurderingerne***Hvad er lykkedes særligt godt i dag?*

Det reflekterende team, at arbejde systematisk og trygt med refleksionsmetoder. At sætte fokus og give nærvær til en udfordring som er aktuel. At få gode redskaber med hjem.

Hvad gjorde at det lykkedes?

At det var vedkommende emner, som alle fik noget med hjem fra. Godt forarbejde, åbenhed, engagement og nærvær. Mod og ærlighed. De etiske regler blev repeteret og overholdt, så alle kan være trygge.

Hvad er der behov for?

Mere af denne slags, tid og afprøvninger i eget hus.

September 2013:**Vigtigste pointer fra vurderingen***Det er lykket særligt godt i dag*

At høre om de andres tiltag og få svesken på disken. Gruppesparringerne og især dørkarmssparring er lykkedes godt.

Det gjorde at det lykkedes

At vi fik gode snakke og brugte en god metode, der ikke var så personlig. Der var plads til at øve sig og lave fejl og så blev man guidet godt. Engagement og tillidsrammen.

Det er der behov for

Tid, øvelse, og at gå hjem og bruge det.

TAG 7**Maj 2013:****Vigtigste pointer fra vurderingerne***Det er lykket særligt godt i dag*

At få medarbejderne med på banen og få lavet en god, konkret plan for det videre forløb. Det er medarbejdernes AMR-temaer der arbejdes videre med – fokus på hurtige effekter / resultater. At få alle inddraget og gjort nysgerrige og at emnet er blevet vedkommende. Godt med en enkel struktur, tydelige rammer (fx interviewteknik). Man fik rigtigt meget ud af det og det var meget brugbart.

Det gjorde at det lykkedes

At vi var motiverede og at der var et styret program / struktur. Tid og pres på tiden, til at lave konkrete aftaler – hvem gør hvad? Leder og konsulent gode til at lede, spørge og forklare. God stemning. Alle fik tid til at tale (cirkelsparring), alle var aktive og vi fik lidt informationer ad gangen.

Det er der behov for

Lidt mere tid til de enkelte opgaver, mere af det samme, nemlig konkrete redskaber, afprøvning, god stemning og gode praksisnære eksempler ©. Mange flere "konkrete" planer, faglig sparring. At få taget hul på forløbet i husene og det kræver at der er tid til at tale sammen i gruppen, så planlægningen kan foregå. At der ikke introduceres alt for meget nyt på en gang. Bordplacering så vi kan se og høre.

August 2013:**Vigtigste pointer fra vurderingerne***Hvad er lykkedes særligt godt i dag?*

Det er lykket at skabe åbenhed. Gruppesparringen var rigtig god og nævnes af mange. Der er kommet "svesken på disken". Problemfokus flyttede fra "man" til "jeg".

Hvad gjorde at det lykkedes?

Vi blev spurgt direkte i sparringen. Det reflekterende team stillede nogle vældig gode spørgsmål til videre refleksion. Tingene blev sagt højt og præcist.

Hvad er der behov for?

At vi holdes fast i at fortsætte af denne vej. Endnu mere gruppesparring, og at vi starter med os selv. At der bliver fulgt op på tingene fra i dag, og masser af øvelse, sparring og lytte.

September 2013:**Vigtigste pointer fra vurderingerne***Det er lykket særligt godt i dag*

At blive bedre til at stille spørgsmål i en dørkamssparring. Fik rigtig meget ud af gruppesparringen. At få lavet en plan, komme lidt mere til bunds i udfordringerne og øve sparring. Engagement og refleksion.

Det gjorde at det lykkedes

At vi prøvede det selv, konkret guidning ved planlægning.

Det er der behov for

At fastholde det positive, opfølgning næste gang og endnu flere konkrete øvelser.

Sundet**Lederteam Sundet*****DTL'ernes/PTL'ernes mål***

PTL'erne arbejdede ud fra målsætningen: Vi skaber trivsel og arbejdslivsglæde gennem refleksion over faglighed og ledelse. Fie lavede en god velkomst.

SOAR

Fokus: "Vi skaber trivsel og arbejdslivsglæde gennem refleksion over faglighed og ledelse"

<p><i>Styrker</i> Høj faglighed Velfungerende lederteam Lyst til udvikling og risikovillighed Energi glæde, positiv tilgang I husene vises anerkendelse og professionel omsorg (51/49)</p>	<p><i>Muligheder</i> Hele tiden mulighed for faglig udvikling og refleksion (for alle) Vi vil være de bedste til at være i det professionelle rum Alle huse er alles ansvar Øget viden, bevidsthed og praksis om faglig refleksion</p>
<p><i>Ambitioner</i> Vi er kendte for at være i det faglige refleksive rum og handle på det</p>	<p><i>Resultater</i> Andre kommuner henvender sig for at blive inspirerede af fagligheden Børn bliver i det nære og almene dagtilbudsmiljø VI formidler vores faglighed gennem oplæg, Børneintra, foldere</p>

Maj 2013:***Vigtigste pointer fra vurderingerne******Det er lykket særligt godt i dag***

Det med at gå fra det "gamle TAG" til det nye, er lykket meget godt. De nye mål blev konkrete og styrbare. Nye indsigter. At det er blevet til vores møde / ambition, som kan bruges i praksis. Faglighed i højsæde, midlet trivsel.

Det gjorde at det lykkedes

Overskriften er en anden og at vi sidder sammen i vores team er godt. Gode oplæg og som altid godt at arbejde lidt under pres. Godt styret +plads til dialog. Vi kom på banen med det vi arbejder med.

Det er der behov for

At følge os tæt, så vi ikke kommer til at løbe ud af en tangent – det er vi rigtig gode til. At vi holder vores retning i fremtiden. Mere af det – og at bevare glæden.

September 2013:***Samarbejdsaftale mellem PTL i Sundet og konsulenterne***

PTL og konsulenterne mødes 15 min. før og 5 min. efter hvert møde

PTL giver signal, hvis der er behov for Timeout

PTL er konsulenternes primære samarbejdspartnere

Fordybelse på TAG møderne – ”hellere lidt men godt”

PTL og konsulenterne hjælpes om at holde tiden

Hvert TAG møde slutter med at husene samler op og har tid til planlægning

PTL er ansvarlige for forplejning

Maiken, Karen og Michael sender TAG relevant del af referat fra PTL teammøder til konsulenterne

Vigtigste pointer fra vurderingerne

Det er lykket særligt godt i dag

Tydighed omkring især samarbejdsaftalen. At få sat lys på, hvad der skal arbejdes med.

Det gjorde at det lykkedes

God, stram struktur, konkret forslag til det videre arbejde, åbenhed og lyst til at komme videre. Gode spørgsmål og refleksioner.

Det er der behov for

At komme i gang og få ambitionen ind under huden og at vi kan gå foran som team.

TAG 8**Maj 2013:*****Vigtigste pointer fra valueringerne****Det er lykket særligt godt i dag*

Indsigt i hvad TAG-projektet handler om. Vi har diskuteret delemner i grupperne. Cirkelsparringsmodellen var en god måde at komme rundt om spørgsmålene til guldkorn og diamanterne. Vi fik klarlagt hvad vi skal arbejde videre med og belyst hvor jeg selv er. Vi er i vores hus blevet enige om noget rigtig godt og relevant. Godt at komme tilbage igen efter en lang pause. Godt at sidde husvis. De 6 guldkorn og diamanter, at få øje på den opgave vi står overfor.

Det gjorde at det lykkedes

At vi er flere af sted fra huset. Vores dialog i gruppen med udgangspunkt i diamanter og guldkorn. Høre andres refleksioner, vedkommende og vigtige emner. God gejst og tro på at det nok skal lykkes. At hele gruppen deltog med god energi og sagde tingene ærligt. Arbejdede med konkrete opgaver. Stort fælles engagement. Vi fik redskaber til at arbejde videre på trivsel på p-møderne.

Det er der behov for

Tid til fordybelse, at vi finder ud af hvad der egentligt rører sig i vores hus. Bedre forplejning. At få det formidlet til vores huse. Mere af det samme, gode råd og pointer.

Maj 2013:***Vigtigste pointer fra valueringerne****Det er lykket særligt godt i dag*

Gruppesparring med reflekterende team nævnes af alle. At vi blev mere klare på, hvad vi skal arbejde med.

Det gjorde at det lykkedes

At der var god styring på. At alle var lyttende og engagerede, og at de reflekterende teams fungerede godt. Høj faglighed og at grupperne fik noget med sig.

Det er der behov for

Mere træning i sparring, at få tid til det i husene og lidt mere fokus på afslutningerne. At vi får præciseret vores struktur og afholder en p-dag. Kaffe og at vi holder tiden.

November 2013:

Hvilke temaer synes du, kunne være interessante og relevante at arbejde videre med på de kommende TAG-møder?

Kommunikation

Hvordan jeg tager hånd om en kollega, der mistrives

Stress

Hvordan vi bibeholder den gode trivsel i husene

Feedback

Ansvar for egen trivsel

De tre P'er

Sparring

Ansvarlighed

Hvordan man får øje på at stress er på vej

Langtidsrask

Kompas

At finde ud af hvordan man får vendt negative personer til et positivt udgangspunkt

Hvad der skaber en god dag og giver mening for alle, bidrager, føler sig værdsat

Trivsel

Refleksion

Relationer

Vesterlunden

Lederteam Vesterlunden

DTL'ernes/PTL'ernes mål

"Der er en sammenhæng i projekter og processer så de lever i praksis".
Pia har lavet en fin velkomst

SOAR

Fokus: "Der er en sammenhæng i projekter og processer, så de lever i praksis"

Mission og fælles referenceramme Faglighedsblomsten Pædagogiske Læreplaner Engagerede medarbejdere + bilag Systemisk lederuddannelse Flere har social inklusion, AMU	At vi har muligheder for at "binde enderne sammen".
At man ude i yderste led i børnehuse kan "binde sløjfen sammen", eller komme på sporet igen ved at spørge en kollega, evt. ved en TAG-deltager. Der er skabt en rød tråd.	Vi har fælles levende og brugbare redskaber, metoder og fælles fagligheder, som vi bruger i praksis i forhold til børn, forældre og kolleger.

Maj 2013:

Vigtigste pointer fra valueringerne

Det er lykket særligt godt i dag

At vi har taget et skridt til en fælles og tydelig sammenhæng i projektet og processen. Fælles fokus. Formulering af et fundament på TAG-møderne fremover. At vi fik lave en SOAR.

Det gjorde at det lykkedes

Velvilje fra alle parter og fælles deltagelse. At vi arbejdede os frem.

Det er der behov for

Klar dagsorden inden mødet. God tid inden møderne hvis der er forberedelse. At kvalificere fundamentet yderligere.

TAG Gruppe 9**Maj 2013:****Vigtigste pointer fra vurderingerne***Det er lykkedes særligt godt i dag*

At nå frem til et konkret tiltag og at få lagt en plan til næste gang. At arbejde husvis. At få fælles start og retning. At få øje på den nødvendige indsats. At få lavet en SMITTE-model over det der fylder i fht. huset. God præsentation og spændende at høre hvad andre huse har tænkt. En enkelt har savnet den gamle form, som gav tid og fordybelse. Hun følte her, at det store forum og det stramme program tabte hende lidt på vejen.

Det gjorde at det lykkedes

At vi havde vores ledere med. At alle deltog og var aktive i diskussionerne. Tid og fælles refleksioner.

Det er der behov for

At møderne ikke ligger om aftenen. At vi finder den røde tråd. At få det implementeret hurtigst muligt. At få øje på sammenhænge og gribe de emner der bliver bragt på banen.

August 2013:**Vigtigste pointer fra vurderingerne***Hvad er lykkedes særligt godt i dag?*

At få vores SMTTE op til overfladen kollegerne imellem, redskaberne gruppesparring med reflekterende team og dørkarmssparring og rigtig mange nævner gruppesparringen.

Hvad gjorde at det lykkedes?

Det reflekterende team var godt, man gav hinanden tid, plads og lyttede, alle var med og det var meget brugbart og konkret.

Hvad er der behov for?

Der er behov for mere af samme skuffe! Mere refleksion og gerne på tværs, mere konkrete sager fra dagligdagen. Træning i spørgsmålstyperne.

November 2013:*Hvilke temaer synes du, kunne være interessante og relevante at arbejde videre med på de kommende TAG-møder?*

Stress, dybere som vi snakkede om
Tilbage på job efter stress
Stress
Forebyggelse af stress og udbrændthed
Stresspolitik
Vold, chikane, mobning
Positiv psykologi
Forsvarsstrategier

Østerdalen**Lederteam Østerdalen*****DTL'ernes/PTL'ernes mål***

En hurtig citta slow refleksion der fører til nye handlinger.

SOAR

<p>Styrker Faglig bevidsthed Grupper på tværs af husene Fokus på reflekterende kultur Fokus på organisering af børnegrupper Fokus på det relationelle Gode til forandringer Cittaslow – æstetik, humor, kvalitet Faglighedsblomsten anvendes</p>	<p>Muligheder At få identitet som ét dagtilbud Trivsel og udvikling for både børn og personale Nye handlinger Branding af dagtilbud Yderligere fordybelse i Cittaslow, som fører til handling Bruge kompetencerne på tværs af husene mere – også til forstyrrelse</p>
<p>Ambitioner Vi bliver et mere attraktivt dagtilbud Fysisk og psykisk robust personale Vi tiltrækker og udvikler de bedste medarbejdere Vi er kendte for at lave et godt arbejde i forhold til børn og familier i udsatte positioner Bedre til formidling via børneintra</p>	<p>Resultater Børnetallet stiger Nedgang i sygefravær Vikarkontoen kan bruges til noget andet Flow i personalesammensætningen Tværfaglige samarbejdspartnere anbefaler os Mange brugere på børneintra</p>

Maj 2013:***Vigtigste pointer fra vurderingerne***

Det er lykket særligt godt i dag

At få sat mål for TAG sammen. At få alle med. At få sat TAG i gang med mere ledelse. Gjort tydeligere hvad TAG går ud på. At få fælles ledelsesfokus på TAG og på områdets styrker. At få lagt det gamle TAG-projekt bag sig og blive klar til at tage imod den nye model.

Det gjorde at det lykkedes

Interesse og spirende engagement. Fremlæggelse og inddragelse, samarbejde og dialog. Øvelserne og SOAR-analysen.

Det er der behov for

At vi alle kommer til orde, at der bliver spurgt ind til hvad dem der ikke siger så meget sidder og tænker. En klar plan for det videre forløb, mere dialog om metoder / informationer. Information om det videre forløb.

September 2013:**Vigtigste pointer fra evalueringerne***Det er lykket særligt godt i dag*

Større klarhed i fht. SOAR, at blive inspireret og få større afklaring ifht. TAG. Vi fik lavet aftaler mellem ledelse og konsulenter. Oplevelse af fælles retning.

Det gjorde at det lykkedes

Vi fik tid til at arbejde med det, forventningsafstemning. Direkte tråd til vores pædagogiske arbejde og vi fik luft for det der har været, og tænkt og talt konstruktivt fremad. Konstruktiv dialog og refleksion og afklarede roller.

Det er der behov for

Fortsæt den energi der blev skabt i dag! Fortsat god og grundig dialog mellem ledelse og konsulenter – og i teamet. Fortsat fokus på opgaven, tydelighed i opgavefordelingen og inddragelse af flest mulige perspektiver. Fokus på at TAG er en ledelsesopgave.

TAG 10**Maj 2013:****Vigtigste pointer fra vurderingerne***Det er lykket særligt godt i dag*

Fint at blive præsenteret for guldkorn og diamanter. At starte overordnet og samtidig arbejde i eget børnehus. At komme i dybden med TAG og at få en bredere viden. At få fremlagt det vi havde med hjemmefra og høre de andre huses. At se at vi er på vej. At gøre os nysgerrige. At få sat fælles fokus At få overblik over det fremtidige arbejde og den nye gruppe. Cirkelinterviewet var godt.

Det gjorde at det lykkedes

God arbejdsform, fx cirkelinterview. Stort engagement og god planlægning. At vi var godt forberedte hjemmefra. Gruppedialoger. At Harbohus er tydelig og at lederne havde et fælles mål og drøm i forhold til formiddagens arbejde. Tid og åbenhed.

Det er der behov for

Lidt mere undervisning, som i de første TAG. Mere af samme slags. Mere tid og lidt mere ro. Tydelig plan for fremover.

August 2013:**Vigtigste pointer fra vurderingerne***Det er lykket særligt godt i dag*

Det har været godt at finde ud af hvor grupperne er nu i TAG. Husene føler at de er kommet et skridt videre og har fået noget med hjem. Sparringerne og de emner der er blevet sparret om, er lykkedes godt. Der nævnes flere steder den faglige udvikling og muligheden for refleksion. Flere skriver at det er godt at arbejde videre med emnerne og ikke skulle finde på nyt.

Det gjorde at det lykkedes

Samhørighed, fælles fokus og konkrete emner. Usikkerhed blev forvandlet til opbakning. Sparringerne var gode og med til at skabe en god proces. Det var også godt at få indblik i det, de andre arbejdede med. Forberedelse og åbenhed fra deltagerens side.

Det er der behov for

Mere refleksion i mindre grupper, fokus på den gode udvikling, at få kollegerne inddraget. Der er også behov for tydeligere ledelse på velkomst og afslutning.

November 2013

Hvilke temaer synes du, kunne være interessante og relevante at arbejde videre med på de kommende TAG-møder?

Faglighed

Personlighed

Indflydelse på eget arbejdsliv

Organisering af arbejdstid / arbejdsliv

Kollegial opmærksomhed på fælles ansvar. Altså fx hvordan tackler jeg som medarbejder det at en kollega ikke "leverer"?

Trivsel

Mobning, fra klienter og personale

Udvikling af tiltag som er igangsat

Spørgsmålstyper (åbne / lukkede)

Spørgeteknikker

Dagplejen Syd / Øst**Lederteam dagplejen Syd / Øst*****DTL'ernes/PTL'ernes mål***

Kvalitet i det pædagogiske arbejde.

PTL som leder er også et fag.

Tydelige målsætninger: hvorfor den vej?

SOAR

Fokus: Vi skaber trivsel og arbejdslivsglæde gennem refleksion over faglighed og ledelse.

<p><i>Styrker</i> Åbenhed og villighed til refleksion Stolthed Spidskompetencer Engagement Vil udvikling Iderigdom Gaflige hjemlige rammer Motiveret Distancesamarbejde Saglige</p>	<p><i>Muligheder</i> Inddragelse i ledelse/strategi Faglige resurser i spil Kvalitet og stolthed i/over fagligheden i dagplejefaget Fælles fodslaw/ramme Fejre successer Kun de bedste Dagplejen underviser vuggestuer i relationsarbejde</p>
<p><i>Ambitioner</i> Vi er tydelige i vores dagplejepædagogik og udvikler den sammen</p>	<p><i>Resultater</i> Dagplejen er et attraktivt valg som flere forældre vælger Vi får forespørgsler fra andre dagtilbud om vores pædagogik Børn med særlige behov anvises til dagplejen.</p>

Maj 2013:***Vigtigste pointer fra evalueringerne***

Det er lykket særligt godt i dag

Fik sat fælles retning. God proces med at lave SOAR. At vi som PTL fik talt om hvilken vej vi skal, tydelighed, anerkendelse og respekt af hinanden. At få dannet en klar ambition.

Det gjorde at det lykkedes

En ramme, der skabte tydelighed og var brugbar. Stort engagement.

Det er der behov for

Tid til at diskutere og fordybe sig igennem hele TAG-forløbet i DTL og PTL gruppen.

September 2013:

Samarbejde mellem konsulenterne og PTL

Der har blandt PTL'erne været noget forvirring i forhold til deres rolle på i TAG og på TAG-møderne. En snak inden TAG-mødet sidst var rigtigt nyttigt for PTL'erne på mødet. Det gik meget bedre derefter.

En PTL'er ønskede at tilladelse til at sige "Det er en ommer – det der forstår jeg ikke". Det er generelt at PTL'erne er uklare på deres rolle. Dagplejerne vil rigtig gerne gøre det godt, har brug for anerkendelse for deres indsats og klarhed over hvad deres roller egentlig er.

Samarbejdsaftale mellem konsulenter og PTL'ere:

Vi samler op til sidst, hvor konsulent og PTL'ere reflekterer over: er vi klar til at gå hjem?

Mødet går ikke i gang før, vi har haft hovederne stukket sammen.

Der er plads til time-out.

Der skal være klarhed over, hvor PTL*erne befinder sig i opgaverne.

PTL'erne får 5 min. I morgen til at klare aftalen af i grupperne. Som samarbejdsaftale mellem PTL og TAG-grupperne.

Vigtigste pointer fra valueringerne

Det er lykket særligt godt i dag

Rolleafklaringer, klare samarbejdsaftaler, struktur og tydelighed.

Konstruktiv dialog og fælles fokus. "Noget af min forvirring er væk".

Det gjorde at det lykkedes

Vi brugte tid til rolleafklaring og samarbejdsaftale, synliggjort et ønske om åbenhed og ærlighed. Opbygningen af mødet og at alle var deltagende.

Det er der behov for

Afklaring til hvert møde, tidssætning til hvert punkt, så det sidste punkt ikke skal skyndes på.

TAG Gruppe 11**Maj 2013:*****Vigtigste pointer fra vurderingerne****Det er lykkedes særligt godt i dag*

Engagerede og gode til at skabe dialog. At komme dybere ind i emnet forældresamarbejde, som fylder meget i dagplejefaget. Super god kommunikation som sædvanlig. At få dagplejerne på banen med det der ligger dem på sinde og udfordrer dem. At dagplejerne prøvede at øve sig i at give hinanden kollegial sparring. Fastlæggelse af fremtidige temaer og god dialog.

Det gjorde at det lykkedes

Anerkendelse og respektfuldhed. Humor og faglighed. Styring og fokus. At vi havde gjort os nogle tanker hjemmefra. God tilrettelæggelse, bred enighed og god humor. Cirkelsparring.

Det er der behov for

Guidelines i hvordan vi må forholde os (i eget hjem) til "udfordrende" forældre. Tid og feedback, dialog mellem kolleger.

August 2013:***Vigtigste pointer fra vurderingerne****Det er lykkedes særligt godt i dag*

Gruppesparring og runden og hvad de andre laver. Alle deltog og der var en god stemning. Tydeliggørelse og at vi kom godt rundt om tingene. Gode dialoger og eksempler fra hverdagen. Gode dialoger om gode emner.

Det gjorde at det lykkedes

Gode oplæg fra grupperne, at alle blev hørt og fik tid, engagement, åbenhed og tryghed. Vi inspirerer hinanden. "Kitty er knivskarp og tydelig, men på en god og humoristisk måde" (Anette R. Christensen).

Det er der behov for

Noget om hvordan man får en faglig dialog uden private følelser. Mere dykken ned i problematikkerne og det, der rører sig. At vi øver guld-korn og diamanter i fht. de andre udfordringer og eksempler fra hverdagen.

November 2013:

Hvilke temaer synes du, kunne være interessante og relevante at arbejde videre med på de kommende TAG-møder?

Anerkendelse – af sig selv om andre
 3 P-model
 Forældresamarbejde
 Kollegasamarbejde
 Positiv kommunikation
 Samarbejde og dele erfaringer
 Forebyggelse af stress

Egenomsorg
Mobning

TAG 12**August 2013:****Vigtigste pointer fra valueringerne**

Det er lykket særligt godt i dag

At få taget hul på et spændende projekt og få planlagt hvordan hele gruppen bliver involveret i TAG-arbejdet, og komme i dialog om opstart af legestue. Fremlæggelsen fra husene og at høre hvordan det går hos de andre.

Det gjorde at det lykkedes

At man har fået arbejdsredskaber med hjem til kollegerne. Materialet kan kobles med det vi har med fra p-mødet i maj, det bliver afsæt for det fremadrettede arbejde. Gode formidlere, lyst til at arbejde videre med TAG. Jeg lyttede og var konstruktiv, vi gik viden og redskaber. Vi har lyst til at arbejde, godt samarbejde og der er kommet ord på. God forberedelse.

Det er der behov for

Mere arbejdsro når vi skal arbejde individuelt, mere ro i rummet. Mere af det samme! Kortere pause, mere tid til at drøfte ting i gruppen. Behov for at arbejde videre med trivsel / arbejdsglæde og dele med vores kolleger.

September 2013:**Vigtigste pointer fra valueringerne**

Det er lykket særligt godt i dag

At få en fornemmelse for at det går den rigtige vej, vi har fået en bredere forståelse for projektet og for arbejdet med guldkorn og diamanter. Afklaring på de etiske spilleregler. Forståelse af at de andre har det på samme måde som en selv. Klarhed på opgaven til næste gang og gode idéer.

Det gjorde at det lykkedes

Vi var godt forberedt og vi fik defineret det med guldkorn og diamanter. Runden rundt om det de andre laver. Vi lyttede til hinanden, åbenhed, ærlighed. Vi fik mere uddybning af emnerne og sparring fra kollegerne.

Det er der behov for

Mere tid, mere deltagelse fra kollegerne der hjemme, at tingene bliver meget konkrete, så konkrete idéer kommer frem. At få forberedelsesopgaven i gruppen i god tid. Opbakning fra kolleger og helt konkret arbejde.

November 2013

Hvilke temaer synes du, kunne være interessante og relevante at arbejde videre med på de kommende TAG-møder?

Tillid

Samarbejdsevne

Spørgeteknik
Mobning
Stress
Anerkendelse og redskaber til at sparke det i gang
Hvad kan man selv gøre for at forbedre trivslen
Konkrete redskaber
Anerkendelse
Styrke fællesskabet
Konfliktløsning
Samarbejde / kommunikation
Faglighed – stolthed
Respekt
Trivsel
Sjove input som også kan bruges fagligt

Fyrtårnet**Lederteam Fyrtårnet*****DTL'ernes/PTL'ernes mål***

Fokus: "Vi skaber trivsel og arbejdslivsglæde gennem refleksioner over faglighed og ledelse"

SOAR

Fokus: "Vi skaber trivsel og arbejdslivsglæde gennem refleksioner over faglighed og ledelse"

<p><i>Styrker</i> Konstruktionen af organisationen Bottom up, medindflydelse Stor arbejdsglæde Høj faglighed Stabile medarbejdere Ansvar for helheden Mangfoldighed fagligt/menneskeligt Vi repræsenterer et bredt felt</p>	<p><i>Muligheder</i> Vi skal være kendte for at være innovative Vi vil være profleksive Maximal civilsamf. Inddragelse Vores konstruktion skal være fremtidens ledelsesform Vi vil have det bedste arbejdsmiljø/trivsel i DK</p>
<p><i>Ambitioner</i> At være kendte for: Den højeste faglighed og det bedste arbejdsmiljø</p>	<p><i>Resultater</i> Andre institutioner viser nysgerrighed omkring vores faglighed og trivselsarbejde Der er en højgrad af top motiverede og stabile medarbejdere Der er øget efterspørgsel på pladser i Fyrtårnet Forældrene giver udtryk for at deres børns unikke behov bliver dækket</p>

Maj 2013:***Vigtigste pointer fra vurderingerne***

Det er lykket særligt godt i dag

At formidle hvad projektet går ud på og hvad vores rolle er. Skabe overblik og kendskab til opgaven. Meget mere konkret. "Lagt skinnerne og så er toget klar til at køre". God og tryk samt faglig stemning.

Det gjorde at det lykkedes

Tydelig og velforberedt ramme / struktur på dagen. Kommunikation og rum til refleksioner. Tydelig fremstilling fra Harbohus og alle var forberedt.

Det er der behov for

Datoer, dagsordener og forberedelse til efteråret.

November 2013:***Spilleregler for samarbejdet mellem Harbohus og Fyrtårnet:***

Vi koordinerer 10 minutter før og efter TAG-møder

Fyrtårnet sender mail 14 dage før TAG-møde med:

Hvad er vi optaget af

Status på hvordan vi har det

Bud på indhold på tag-mødet

Vi giver hinanden klar og tydelig feedback

TAG 13**August 2013:****Vigtigste pointer fra vurderingerne***Det er lykket særligt godt i dag*

At få grundlagt lysten og gjort det nærværende og meningsfuldt. At præsentere projektet og skabe engagement. Bekræftet i at vi er godt på vej. Det var rart at snakke med kollegerne om hvordan det går. At få sat ord på noget af det som kan være svært på en arbejdsplads. Vi fik idéer til at videreudvikle vores trivsel. Fremlæggelserne var gode og har givet et godt indblik. Præcis opgave, som vi nu er klare på.

Det gjorde at det lykkedes

Programmet, vekselvirkning mellem oplæg og dialog. Hjemmeopgave til i dag, så alle var sporet ind. Godt samarbejde og åbenhed, god styring, planlægning og struktur. Vi fik gode ting med hjem som vi kan bruge. Klare arbejdsmetoder, især i fht. guldkorn og diamanter. Gensidig respekt og relevante emner.

Det er der behov for

At alle bakker op og kommer top-motiveret næste gang. Mere tid i grupperne. At vi over det hjemme med kollegerne, og kan sikre tillid så vi kan komme videre end bare til "overskrifterne". Bedre kommunikation, så misforståelser undgås.

September 2013:**Vigtigste pointer fra vurderingerne***Det er lykket særligt godt i dag*

At vi som arbejdsplads har vendt nogle væsentlige emner, at få sat fokus på det vi skal arbejde videre med og mange gode redskaber. Sparringerne og de reflekterende teams. Kommunikation, åbenhed og engagement.

Det gjorde at det lykkedes

Vi var motiverede og der var konstruktive redskaber. Formen med det reflekterende team. Åbenhed, ærlighed, tillid og disciplin.

Det er der behov for

Tid til at arbejde videre med det, metoder til at blive klogere og inddragelse af kollegerne.

November 2013:

Hvilke temaer synes du, kunne være interessante og relevante at arbejde videre med på de kommende TAG-møder?

Ærlighed

Forskellige mennesketyper

Forventningsafstemning til hinanden

Prioriteringer i løbet af året

Svære samtaler

Dialog mellem kolleger

Sparring

Dialog blandt kolleger og leder

Langtidsfriskhed

Tilpasning i forhold til vilkår

Konfliktskyhed

Refleksion

Positiv psykologi, AI – Cooperrider

Dilemmaer og positive valg, fravær, fremmøde, lukkethed, åbenhed

Flere redskaber til en god samtale

Stress

Svære samtaler med forældre

Resursepædagoger

DTL Resursepædagoger

DTL'ernes/PTL'ernes mål:

Vi skaber trivsel og arbejdslivsglæder gennem refleksion over opgaven

SOAR

<p>Styrker Kan reflektere Kan arbejde alene Har faglighed at byde ind med Engageret Relations- og samarbejdskompetence Forskellighed Faglige nysgerrige</p>	<p>Muligheder Folde faglighedsblomsten ud En samarbejdsaftale der sparker røv -> lever Resursepædagogisk inklusion kend i Danmark – Norden!!</p>
<p>Ambitioner Resursepædagoger bruger samarbejdsaftalen til at sparke inklusion ind i alle børnehuse og dagplejegrupper Vi sparrer på nye og effektive måder, som fører til nye handlinger Fælles kultur om samvær</p>	<p>Resultater Indstillingsskemaer har meget fokus på konteksten Der ses nye sparringsmetoder og handlinger Resursepædagogerne fungerer som en mere homogen gruppe</p>

Vigtigste pointer fra vurderingerne

Det er lykket særligt godt i dag

Vi har formået at holde fokus på trods af tidspunktet. At alle har bidraget med gejst og humor. Fokus på opgaven herunder trivslen. Skære ind til hvad vi gerne vil have mere af i gruppen og koordinere vi tre ledeses synspunkter.

Det gjorde at det lykkedes

Vilje og lyst.

September 2013:

Vigtigste pointer fra vurderingerne

Det er lykket særligt godt i dag

At komme rundt og få talt om hvad der er behov for i gruppen. At samskabe og reflektere over forløbet.

Det gjorde at det lykkedes

Tydelighed og at ting blev italesat. Lille gruppe, god dialog, at alle bidrager, er nysgerrige og reflekterer.

Det er der behov for

At forløbet videreudvikles og at vi sætter lys på det, vi gerne vil.

TAG Gruppe 14**Maj 2013:****Vigtigste pointer fra vurderingerne***Det er lykket særligt godt i dag*

At få indblik i guldkorn og diamanter. Sparringscirklen, som gav tid til og indblik i kollegers tanker. At komme nærmere ind i hvad der brug for i forhold til arbejdslivsglæde. God energi og stemning. Åbenhed og vi som godt igennem dagen. Vi fik udarbejdet punkter til videre forløb. Få sat fokus på én af vores udfordringer til at blive en samlet gruppe. At nå frem til flere fælles udfordringer og alle mener at de har indflydelse.

Det gjorde at det lykkedes

Det blev skabt en god ramme. Cirkelsparring. Ledelse og tydelighed i opgaven. Åbenhed og ærlighed. Aktiv lytning og respekt.

Det er der behov for

At nå ud over snakken. Tryghed og tillid i gruppen. 2 min mere pr person. At vi arbejder mere med teamet + får resten af kollegerne med. At vi er nysgerrige på hinanden og selv tager ansvar. Nærmere undersøgelse af det der kom frem. Kompetence, vi skal klædes op. At alle føler sig ligeværdige i gruppen.

August 2013:**Vigtigste pointer fra vurderingerne***Det er lykket særligt godt i dag*

Konkrete forslag til handlinger, gode forklaringer og at få konkretiseret hvad det er vi arbejder hen imod. Gruppearbejdet og sparringerne. At koordinere og give hele gruppen ejerskab. At finde frem til indsatsområdet, god energi og klarhed over de næste skridt.

Det gjorde at det lykkedes

Vi har arbejdet målrettet, struktur, konkrete eksempler og gode refleksioner. Det blev levende og vi kom tættere på viden om hvad der rører sig hos hinanden.

Det er der behov for

Tydelig, forståelig kommunikation, tid og at vi arbejder videre. Lydhør ledelse, konkrete tiltag, vilje og omsorg for hinanden.

September 2013:**Vigtigste pointer fra vurderingerne***Det er lykket særligt godt i dag*

Give rum til dialog, justering i fht. behov og at følge op og sætte nye initiativer i værk. Evaluering af og at komme vider med telesparring. At der så småt skabes samhørighed. Gode refleksioner, klarlagt positioner og god start på det med mobbehandling. At finde ud af at vi gerne vil blive endnu bedre til at skabe kultur med åbenhed / sårbarhed.

Det gjorde at det lykkedes

Alle bidrager aktivt og arbejder seriøst høj grad af engagement og ærlighed, fokus på det betydningsfulde og sammenhængen med det overordnede mål. At vi "turde" og har tillid til hinanden.

Det er der behov for

Fortsætter det gode arbejde, at vi taler mere om mobning, at alle tre ledere er til stede, større åbenhed, nysgerrighed, mere tid og øvelse. At blive skarpe på hvad der er brug for i starten af sparringssamtalen, at blive god til at afholde samtaler eller hjælpe med at blive klar på hvordan man kommer videre. Lidt mere fokus på gruppens fælles snakke. At øve lydhørheden for at nogen åbner for deres sårbarhed – uden at gå med op af konflikttrappen.