**Bruk av resultatledelse i Kompetanse for mangfold**

**Barnehagebasert kompetanseutvikling**

**Tiller 9. og 10. februar 2016**

For bilde nr 2. Når vi starter opp med felles kompetanseutvikling for alle ansatte i barnehagen har vi kommet fram til noen kloke grep:

* Oppstart med «Kick-off» fagdag der hele personalet er med
* Siste del av denne dagen er satt av til gruppearbeid for hele personalet
* Være forberedt på at kompetanseutviklingen er tema/sak på alle møtearenaer i barnehagen framover

1. Etter gruppearbeidet på Kick-offdagen bestemte Pikhaugen at vår problemstilling skulle dreie seg om kommunikasjon og kunnskap. Skulle vi få til dette måtte vi involvere foreldrene – alle foreldrene.

Foreldresamarbeid ble til slutt hovedtema – det overordnede i det vi skulle sette fokus på.

1. Vi bestemmer oss fort for å bruke resultatledelse som «verktøy» for å føre arbeidet rundt K. for M. framover.

Siden 2008 har vi jobbet med fokusområder gjennom Resultatledelse.

* Dette er en måte å jobbe på som er kjent for alle i personalgruppa.
* Med denne måten å jobbe på vet vi hvordan vi kan nå alle i barnehagen
* Gjennom Resultatledelse blir hele personalet myndiggjort, alle vet at de har et ansvar med å bidra, ved myndiggjøring får man et eierforhold til arbeidet, det gir følelse av tilhørighet
* Vi har også oppnådd gode resultater gjennom å jobbe på denne måten tidligere.

1. **Viktige elementer i resultatledelse**

Strategiske tenkning og veivalg – styrere som staker ut retning for hva bhg skal jobbe med

Myndiggjøring av medarbeidere betyr at personalet blir involvert tidlig i prosessen. Pedagogiske ledere er med å fastsette fokusområde og standard.

Øvrig personalet skal være aktivt med i å sette en Beste Praksis. Dette gjøres på personalmøte, der en del av prosessen er å bli bevisst på hva vi allerede gjør som faktisk er bra!

I møtet settes det også av tid til å **gå i gjennom ord og begreper**. Det er viktig å få «pakket ut begreper» på en slik måte at alle i barnehagen har en **felles forståelse for hva de betyr.**

Systematisk oppfølging går på at vi har avklaring og oppfølgingssamtaler. Ledermøter og avdelingsmøter blir tatt i bruk til dette arbeidet.

Konstruktiv tilbakemelding er en viktig drivkraft i resultatledelse. Det gjelder å være løsningsfokusert, og pedagogiske ledere framsnakker og påpeker gode arbeidsmåter blant personale. Det har en positiv og smittende effekt.

1. Skjematisk opptegning av Resultatledelse i Kompetanse for mangfold

Styringssignalene er gitt

1. I vår ordinære måte å jobbe fram **Fokusområde** på, er det viktig å tenke fokuset så avgrenset og spissformulert som mulig. Vi har alltid hatt et felles fokusområde for hele barnehagen. I vårt arbeid med Komp. for Mangfold tok vi utgangspunkt i tema – foreldresamarbeid. P.g.a. avdelinger inndelt i aldersdelte grupper, som vi tenkte ga ulike behov i foreldresamarbeidet, bestemte vi oss også for at hver avdeling skulle komme fram til «sitt» Fokusområde.
2. **Standard**

Standarden er lik for alle tre avdelingene.

Standarden er gått i gjennom i fellesskap på utviklingsmøte. Vi valgte en standard som kunne virke noe «høytsvevende», det var derfor behov for å pakke opp ord og begrep. Hva betydde standarden i praksis?

F. eks.:

Ad 1 (Bursdager har vært en utfordring for noen, Positiv nysgjerrighet – respekt for hverandre, legge til rette for lek og aktiviteter)

Ad 2 (samtaler ved oppstart i bhg der tema er barnesyn, foreldrerolle, grensesetting, Vise gjennom bilder og filming hva som vektlegges i barnehagen,)

Ad 3 (Få foreldre til å formidle fra egen kultur, anerkjenne barna at de har to kulturer…)

1. **Beste Praksis** – Under utarbeidelse av beste praksis går personalet gjennom en prosess med «oppvåkning», iver og glød. Det at tema Foreldresamarbeid er satt, har noen allerede praksisfortellinger å komme med, og man blir oppmuntret til å reflektere over hva er det som gjør at ting allerede har begynt å løsne… Hva har jeg gjort annerledes? →Respons fra leder og oppfordring til:

* Bevisstgjøring over egne handlinger
* Våre egne framstøt og fokus mot foreldrene som gjør at vi ser endringer

I møte med veileder fra Dmmh sendte vi inn veiledningsgrunnlag mer basert på Beste Praksis enn på en «ordinær» problemstilling.

F.eks.:

Hvordan formidle hverdagsaktiviteter som skjer på småbarnsavdeling

Hvordan skal jeg te meg i garderobesituasjon slik at jeg ikke skal virke for «pågående»…

1. **VÅGE**

Vi hadde en planleggingsdag tidlig i prosessen, der vi tok runde blant personalet om hvor de selv stod i forhold til foreldresamarbeidet – fokusområdet. Man hadde forskjellig ståsted, naturlig nok. For noen var det hele litt skremmende; redd for at man skulle si noe som var feil, «tråkke i salaten». Man måtte utfordre seg selv til å gå utenfor egen komfortgrense. Ut fra vår beste praksis ble det viktig å våge seg utpå!

Noen fortalte om hvordan de simpelthen «dro» foreldre med seg inn i arbeidet i barnehagen.

1. **POSITIV NYSGJERRIG**

Som avslutning for hvert fokusområde har vi et resultatframlegg.

I forbindelser med Kompetanse for mangfold hadde vi nå på mandag (08.02.2016) en «Workshop» med bhg/barne- og ungdomsskole + voksenopplæringa. Stod på stand med halvtimers framlegg.

Det at personalet har klart å være positiv nysgjerrige til familiene i barnehagen, har også smittet over på barnegruppa. Barna er blitt mer positivt nysgjerrig på hverandre.