

## DLO - Temamøde d. 27. februar 2007.

### 1. Opsamling på spørgsmål og kommentarer vedr. interviewdelen.

Kommunen konstaterer at der er 24 selvejende institutioner tilbage, hvoraf 4 overvejer overgang til privat ejerskab.

Der blev fremsat ønske om at der fremtidigt blev udsendt en bred informations om projektet gennem institutionslederne, hvorved der vil kunne sikres en lettere tilgængelighed og bedre opbakning til interviewdelen.

Der udtryktes usikkerhed om den oplyste efter -viderruddannelse - kan disse oplysninger indsamles mere præcist på anden måde - f.eks. gennem kontakt til Odense kommune.

Et centralt tema i drøftelserne om de selvejende institutioners udvikling blev kontinuiteten blandt de valgte bestyrelsesmedlemmer - hvor det er et problem i forhold til det forøgede arbejdsgiveransvar. Det er således en stor opgave for disse ledere at sikre videregivelse af viden og informationer til de skiftende bestyrelser.

Der ses en udvikling af de forældre der bliver valgt til bestyrelserne generelt - at der kræves et væsentligt højere informationsniveau og ønske om medindflydelse

Lederdilemma - måske især i de selvejende institutioner, hvor lederen skal overveje sin loyalitet overfor "opgaven", Kommunen (overenskomstgrundlaget) og bestyrelsen (arbejdsgiver). Også i forhold til øvrige forældre, som kan være imod Kommunens beslutninger, og som derfor til tider rådspørger dagligleder hvilke muligheder, de har for at "presse" kommunen. Lederdilemmaet kunne være et centralt tema i en kompetenceudvikling.

Der ønskes værktøjer til at afklare/synliggøre dette dilemma.

### 2. Opsamling på scenariemetoden

Sort: Sortseende børnehuses kompetencebehov:

- Afklaringsforløb. Hjælp (evt. fra inst. Leder) til afdækning af styrker/svagheder ved at indgå i områdeledelsen/teamledelsen
- Teamledelse
- Selvevaluering
- Kompetenceafklaring
- Personlig udvikling
- Kommunikation

NB! Vigtigt at få dagligleder i denne børnehustype til at kigge ud over egen institution og ikke isolerer og fastlåser børnehuset i situationen om "at være sig selv nok". Et centralt punkt i forhold til personlig udvikling af daglig leder.

Grå: Egenrådige børnehuses kompetencebehov:

- Administrative kompetencer
  - Økonomi
- Kontinuitet i bestyrelse
  - Med henblik på at sikre en bedre overlevering bør større skriftliggørelse af aftaler og

angivelse af varighed herfor  
bestræbes. Eks. 4 år med ret til  
omstøbning

NB! Umiddelbart er dette segment af børnehuse uproblematisk  
i forhold til institutionsleder, da det centrale for dem er, at de selvejende børnehuse også  
ønsker en god dialog og sparring med øvrige børnehuse og områdeledelsen.

Grøn: Det paradokse børnehuses kompetencebehov: - Teamwork  
- Det reflekterende Team  
- Coaching

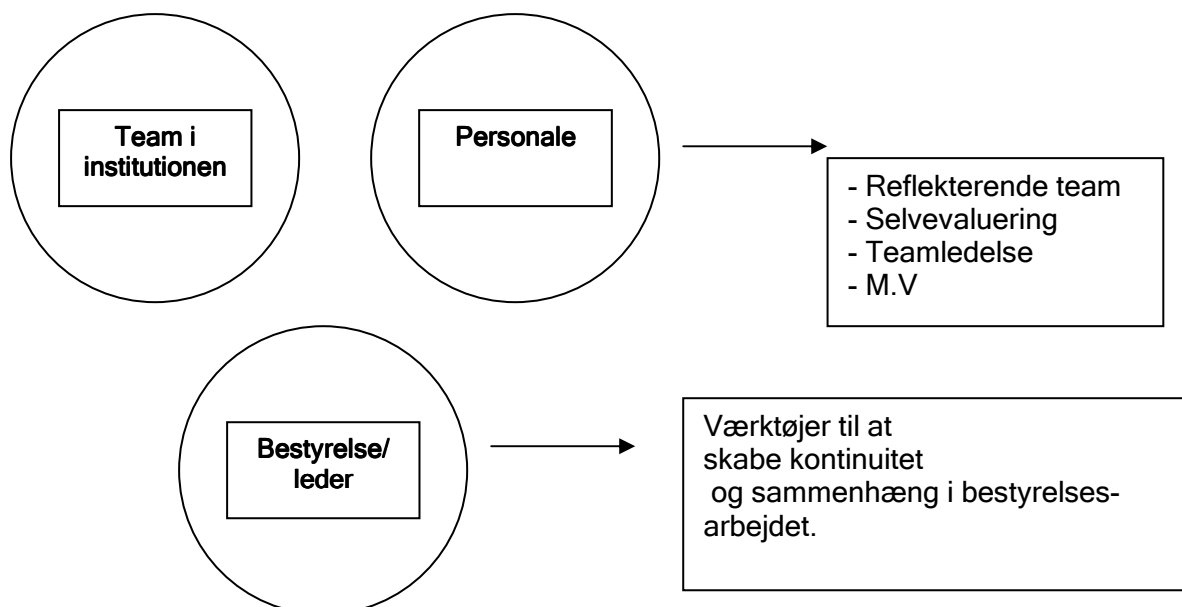
Lilla: Det ubeslutsomme børnehuse' kompetencebehov: - Gruppeudviklingssamtaler  
- Fokusgruppeinterviews

### 3. Afrunding

Overvejelser vedrørende udvidelse af kursus til kommunale dagligledere samt institutionsledere. ->  
Institutionsledere inviteres til info-aften sammen med dagligledere.

NB! Vigtigt at kurset ikke kommer til at handle om selvejende forhold -> ingen værdi for de  
kommunale deltagere.

Dialog med Odense Kommune om at udvikle kursus som et supplement til deres forstående kurser  
(i samme periode, med samme deltagere og med samme fokus). Eksempelvis i stedet udvikle et  
kursus med konkrete operationelle værktøjer, som set i bogen "Syv gode vaner". Selvevaluering  
kunne i den henseende også være et interessant emne ifølge institutionsledere.



Kurset anbefales at køre i september.

Overvejelser vedrørende rekruttering af kursusedtagere fra andre kommuner med lignende struktur som i Odense.

