



Strukturen er opbygget omkring oplægget med en daginstitutionsleder og to daglige ledere.

Den daglige ledelse varetages af den daglige leder med tilhørende team (ikke nødvendigvis i samme hus)

Ledelsesteamet består af daglig ledelse og daginstitutionsleder

Sammensættes så det praktisk er fornuftigt og realistisk – men også med pædagogisk årsags sammenhæng



Opbygning af den nye struktur i den nye institution laves i samarbejde med det Nye ledelsesteam og bestyrelsen.

Det sikres igennem en proces, hvor medarbejderne inddrages og tages med på råd for at sikre mest muligt medejerskab i kultur opbruddet.

Fokus på få nye værdier der relaterer til de mål og ønsker der er fremsat om fremtiden.

1 skridt ned i ledelsesstrukturen: (eksempel)

Grupperne der er samlet i teams og opdelt i stuer under den daglige leder – har f.eks. 3-6 årige på 2 eller 3 stuer og har fast personale til daglige gøremål og rundkreds. Der arbejdes så på tværs i omkring læreplanen og de årlige projekter I teams hvor børnene er aldersopdelt så aldersdifferentieringen i Dagtilbudsloven imødeses.

Det sikrer en tilgang til pædagogiske det pædagogiske arbejde og er med til at bryde lidt op i den faste kultur dannelse der ellers ville risikere at fortsætte

men der er samtidigt tryghed i at have faste kolleger

På den enkelte stue, samt tryghed for børnene.

Processerne tilrettes og evalueres løbene i dialog med ledelsen og bestyrelsen



Kommunikation:

- Hvilke budskaber udsender vi og hvorfor?
- Fokus på Nyhedsbrev – ensartet koncept for alle – også i overgangsprocessen
- Fælles hjemmeside fra hvornår?
- Nyt navn – er vigtigt, men det er også vigtigt at det bliver til i det nye fællesskab
- Plan for fremtidig kommunikation – ledelsesteamet laver som en af de første opgaver et oplæg til kommunikations politik.
- Beslutningsprocesser i overgangsperioden...



Arbejdsdag med værdier:

- Kortlægning af ønsker for fremtiden
- Temaområder udarbejdes med ledelsesteamet, bestyrelsen og konsulenten.
- Der holdes et forventnings afstemnings møde, hvor ledelse og bestyrelse fremlægger forslag til temaer

- Personalet, ledere, bestyrelse – arbejder så med værdier og ønsker for fremtiden – inden for de givne rammer.

- Processen skal ikke ses som afsluttende for forløbet – men katalysatoren
- Der arbejdes så med processen i de individuelle teams og i ledelsesteamet

