

3. Nettverk barnehagestyrere i Bærum

08.02.2018

Presentasjon av en barnehage

- Hvordan ville en sånn «skrytefilme» sett ut for DIN barnehage?

Med ny rammeplan:

- Hva skal vi fortsette med? Hva er allerede eksisterende god praksis?
- Hva skal utvikles og endres?

I dag

- Forberedelse til i dag: presentasjon av mellomarbeid: drøfting.
- Erfaringer delt i intervju (forrige gang)
- Refleksjonssirkelen som metode.



LUNSI

- Om oppslutning og motstand (Dag Ingvar Jacobsen)
 - Hva slags motstand?
 - Motstand mot hva?
 - Hvordan håndtere det?



Mellomarbeid til i dag:

Lag en stikkordspreget presentasjon:

- Hvordan har barnehagen din forankret arbeidet med et valgt tema ?
- Hvordan er det tenkt implementert?

- Presenter for hverandre, tre stk. 10 min.

SUKSESSFAKTORER

- ½ lederdager, planleggingsdag, sette av tid til lesing: tid.
- Bruk av filmer og refleksjonsspørsmål fra eksterne.
- Gule lapper – ufarlig å dele.
- Alle fått rammeplanen – arbeid kap for kap.
- Delegerer/ delt ansvar for kapitlene
- Ståstedsanalyse – foreldreundersøkelse
- Viktig å senke skuldre
- IGP
- Nettverk assistenter
- Fagmøter
- Viktig å ha fokus på det vi allerede gjør.
- Dialog-kafè
- Systematisk veiledning
- Konkret – lettere for mange.
- Praksisfortellinger
- Utgangspunkt i egen årsplan: samsvar verdier?
- Ordknusing
- LUP-prosjektet
- Laget hjørneflagg
- 3 F: fornye, forbedre, foredle
- Årshjul
- Lederne fordyper seg i barnehagens verdigrunnlag.

UTFORDRINGER

- Støtte og drahjelp i lederteamet, felles ansvar blant pedagogene. Ansvarliggjøring
- FÅ med alle. Assistentnivå.
- Felles verdisyn / barnesyn (Utvikle felles...)
- Flerspråklighet blant de ansatte.
- Tid.
- Relasjoner – voksenrollen
- Veiledning
- Lage tankekart: hvordan?
- Kjøre seg fast i egen virksomhet
- Tidlig i implementeringsfasen.
- Endre og utforske det som er nytt.

Sirkel for drøfting og refleksjon

Hver hjemmegruppe velger et tema de ønsker å drøfte.
(Bruk arket fra oppsummeringen.)

- 1 minutt individuelt.
- Runde på presentasjon.
- Velge ut.

2 hjemmegrupper jobber sammen videre, heretter kalt gruppe 1 og gruppe 2.

Gruppe 1 starter en dialog om temaet. 5 minutter

Gruppe 2 lytter.

Gruppe 2 snakker sammen om det de har hørt. 5 minutter
«jeg hørte at...»

«Ble nysgjerrig på...»

« Hvorfor?»

« Hva mener de med....?»

Gruppe 1 har ordet. 5 minutter.

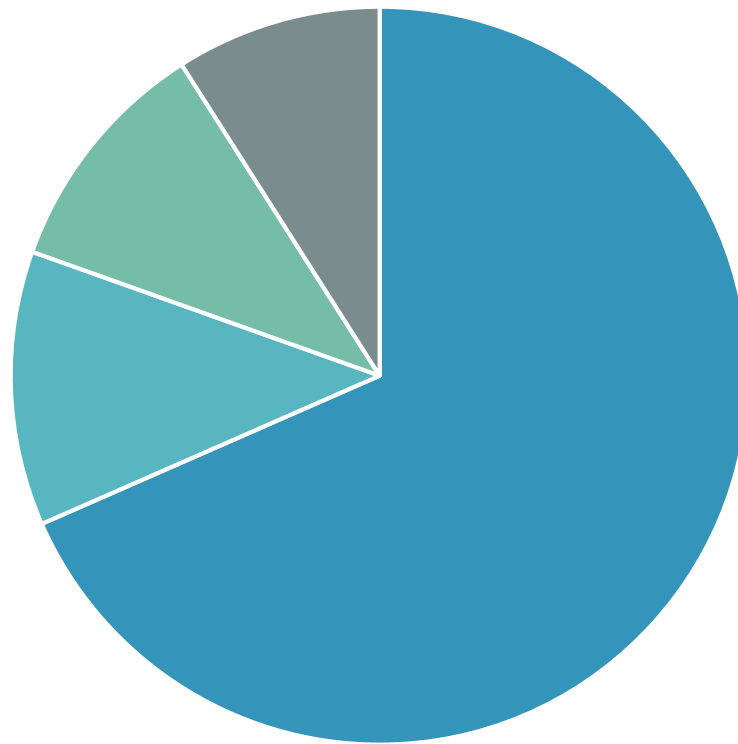
Kjente vi igjen det de refererte? Ble det oppfattet slik dere hadde tenkt?

Er det ting dere ønsker å avklare eller utdype?

Lunsj

Utvikling – fornye - forbedre - foredle

utvikling



■ 1. kvt. ■ 2. kvt. ■ 3. kvt. ■ 4. kv.

Motstand, -og oppslutning

Dag Ingvar Jacobsen

<https://vimeo.com/126908152> <https://vimeo.com/126908153> <https://vimeo.com/126908154>

Lytteoppgave: to kolonner.

Hva kjenner jeg igjen?	Hva stiller jeg meg undrende til?

Vi stopper opp underveis.



Organisasjonsendring - atferdsendring

- ❑ Kjernen i organisasjoner er mennesker.
- ❑ Gjelder spesielt i organisasjoner som driver med «kompleks tjenesteyting».
- ❑ Organisasjonsendring=
å få mennesker til å handle annerledes enn før =
atferdsendring.

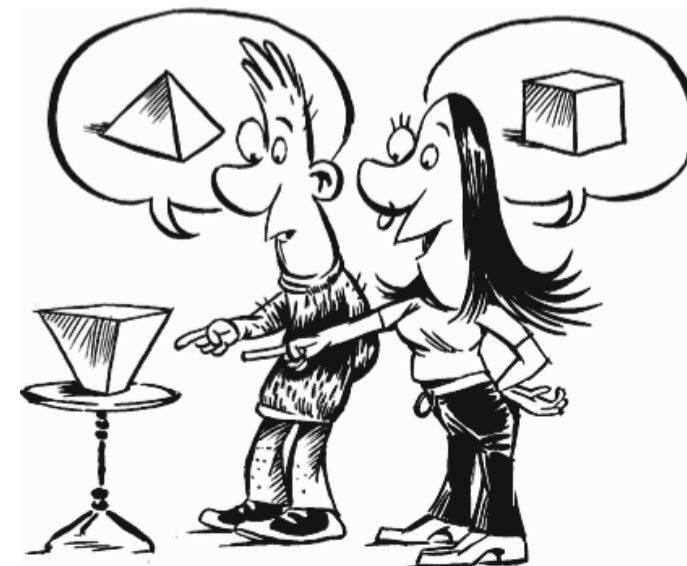
Logikk i planlagt endring



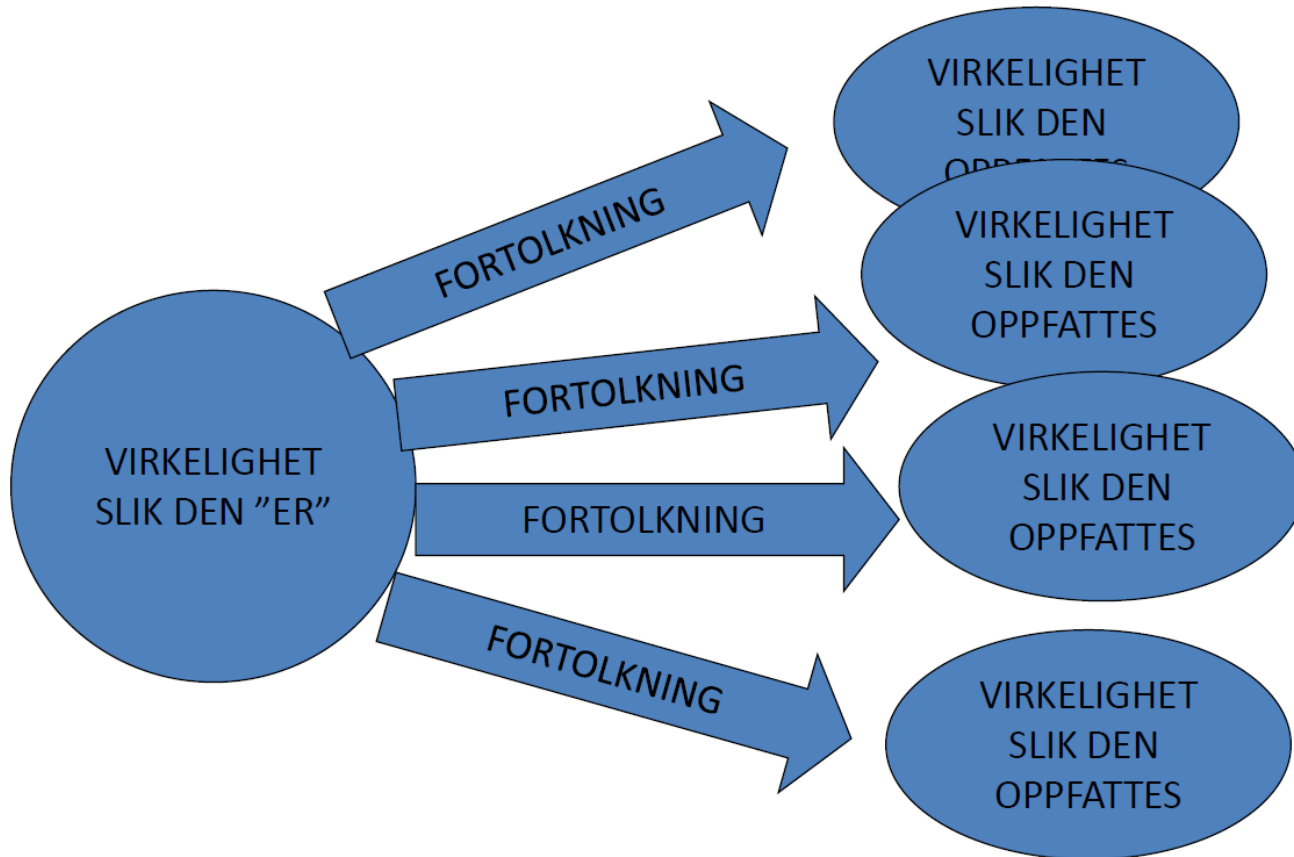
Utfordring 1: Ulike virkelighetsforståelser

- ❑ Organisasjoner som sosiale systemer – bestående av mennesker
 - ❑ Et mangfold av synspunkter, oppfatninger, meninger
 - ❑ basert på ulik kunnskap, erfaringer, holdninger, bakgrunn, motivasjon, prioriteringer....

- ❑ Man ser ulike virkeligheter
 - ❑ Ulike arbeidsoppgaver
 - ❑ Ulike roller
 - ❑ Ulike nivåer



Fortolkning



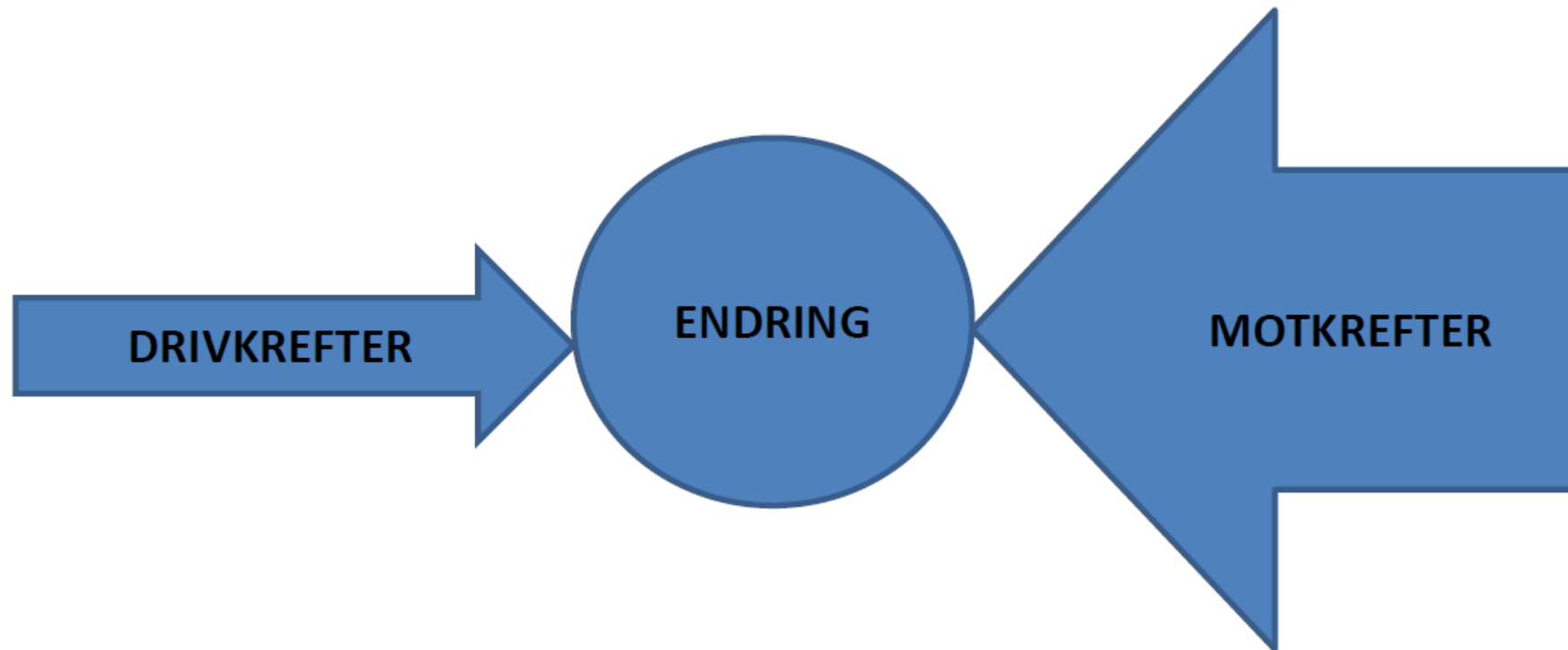
- Kan være enige i virkelighetsbeskrivelse
- Man like eller mislike den i ulik grad
- Det som er riktig for organisasjonen trenger ikke å være godt for den enkelte
- Uenighet basert i interesser.

Vanlige reaksjoner

- Aktiv oppslutning og engasjement
 - «kjempebra!»
- (Passiv) aksept
 - «Ok, da».
- Apati og likegyldighet
 - «Bohica»
- Passiv motstand
 - «Ikke regn med meg».
- Aktiv motstand
 - «ikke F...»



Drivkrefter og motkrefter



Hvorfor motstand?

– å forstå mangfoldet i beveggrunner

Ulike årsaker

- Motstand må håndteres.
- «symptomet» på motstand kan ha ulike årsaker.
- Ulike årsaker må håndteres på ulike måter.

Årsak

1. Faglig uenighet
2. Angst
3. Sosiale bånd brytes
4. Psykologiske kontrakter brytes
5. Følelsesmessig tap
6. Symbolsk orden endres
7. Tap av goder
8. Dobbeltarbeid
9. Nyinvestering kreves
10. Tap av reell makt

Håndtering

1. Argumentasjon
2. Forklare / berolige
3. Bygge nettverk
4. Gi tid til reforhandling og nyutvikling
5. «Overgangsritualer»
6. Statusbearbeiding
7. Kompensasjon
8. Tilføre ressurser
9. Oppmuntre / legge til rette
10. Forhandling

Mange hensyn

Bevare

- Barn, foresatte og andre setter ofte pris på stabilitet
- Eksterne parter kan også bli berørt slik som interne parter (angst, tap mm.)



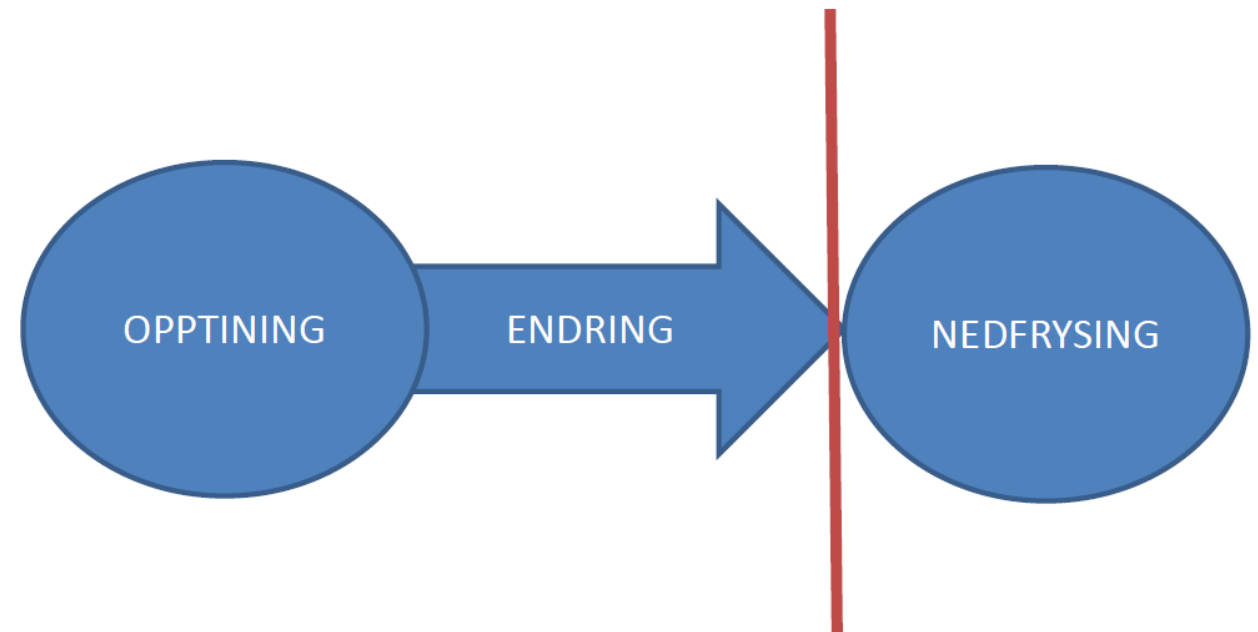
Den positive motstanden

- ❑ Tegn på engasjement
- ❑ En prosess der ulike synspunkter brynes (rasjonalitet)
- ❑ Kan hindre «dumme» endringsforsøk
- ❑ Tid og rom for refleksjon
- ❑ Likevel: Motstand er alltid et problem for endringsagenter



Endingsagentens primære oppgaver

- ❑ Skape oppslutning om edning/ dempe motstand – skape endringsvilje
- ❑ Gjennomføre endring
- ❑ Institusjonalisere og
- ❑ Rutinisere den nye tilstanden (stabilisere)



Opptining

- Skape endringsvilje
- Jo sterkere endringsvilje lederen evner å skape ..
- ...desto enklere å gjennomføre endring
- Skape en felles aksept for at endringen er «viktig»
- Skape en felles aksept for at endringen er «riktig» (en forutsetning for å nå et omforent mål).
- Skape en felles oppfatning av at endringer er god, (selv om det er ulike interesser)
- Kontinuerlig argumentasjon om hvorfor endring er nødvendig.
- Analysere nåtid.
- Sammenlikne med fortid
- Tegne et bilde av situasjonen dersom endring ikke finner sted(fremtid).
- OM TID: «god tid - dårlig tid - for dårlig tid....

Når driver vi utviklings- og endringsledelse?

Kommunikativ ledelse

- «Viktig, riktig og god» ledelse kommuniseres kontinuerlig.
 - I møter
 - Mellom kolleger
 - Over matpakka
 - Privat
 - Gjennom andre



- Effektiv endringsledelse krever at man selv mener at endringen er viktig, riktig og god.

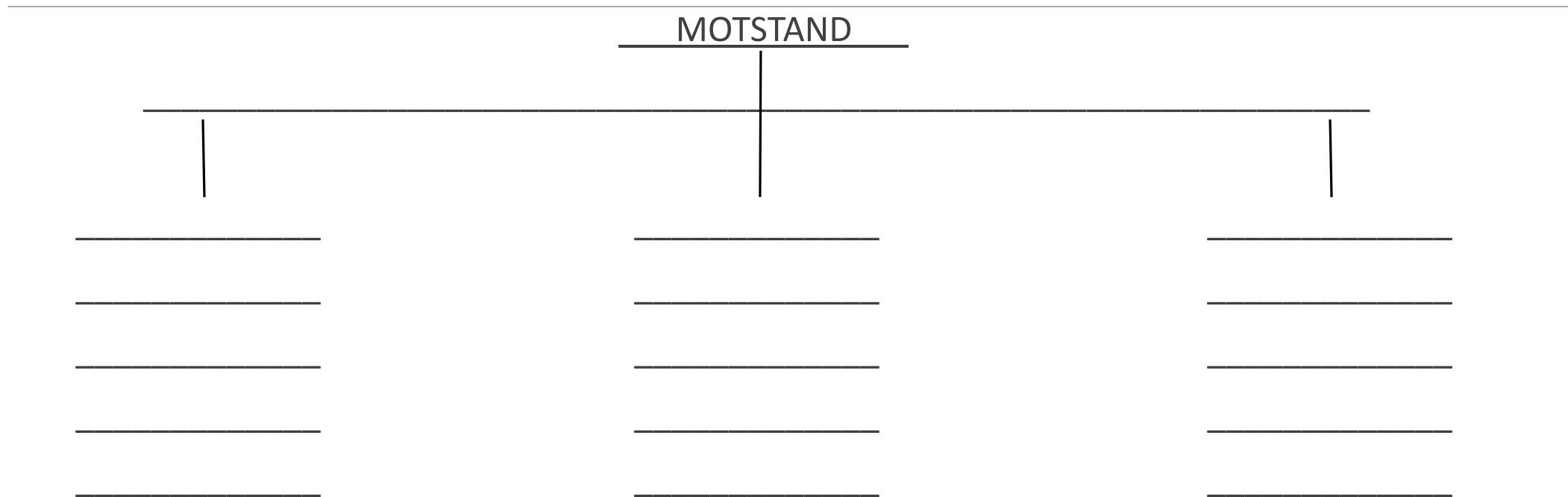
Tenkekart: **HYPOTESE** om motstand

- Opplever du motstand i din organisasjon?
- Omfang?
- Hva opplever medarbeiderne at de må endre?
- Hva slags type motstand tenker du at du møter?
- Hva er årsaken til denne motstanden?

- Hvordan bør den møtes?
Drivkrefter versus motkrefter
- Hvordan kan du sjekke ut dine hypoteser?



Tenkekart **HYPOTESE** om motstand



Hvordan kan vi sjekke ut hypotesen?

Forberedelse til videre arbeid

Bruk tid i hjemmegruppene : hva vil deres fokus være fremover?

Velg 3 -2-1.