



ARBOGA KOMMUN



Utvecklings -arbete på fritidshem

Case av Malin
Larsson

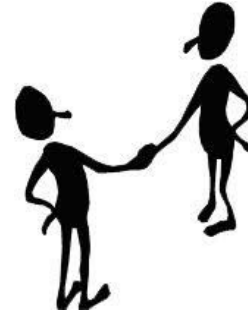


Presentation

- Detta case handlar om utveckling av fritidshemsverksamheten
- På fritidshemmet arbetar fyra fritidspedagoger och fem barnskötare.
- På fritidshemmet går ca 150 elever, från FSK upp till åk 3.



Utgångsläget



- Skolans fritidshem har under alla år varit uppdelat i tre olika avdelningar, såväl geografiskt som pedagogiskt.
- Personalen har haft lite samverkan mellan de olika avdelningarna, mycket beroende på att de legat långt ifrån varandra på skolan.
- Det har varit svårt för personalen att samverka, samplanera mellan avdelningarna samt stötta varandra vid personalfrånvaro.

- Under höstterminen 2022, har det på skolan skett en lokalförändring, som skapat helt nya förutsättningar för fritidsverksamheten.
- De olika avdelningarna har slagits samman i nya gemensamma lokaler.



Identifierade behov

- Ökad samverkan mellan fritidspersonalen
- Samplanering av verksamheten
- En tydlig strukturerad verksamhet





Vilken bedömningsinformation låg till grund för att jag såg att dessa aspekter behövde utvecklas?

Formell:

APT : där jag tillsammans med personalen påbörjat ett målbildsarbete kring utvecklingen av fritidshemmet efter flytten.

Medarbetarsamtal

Informell:

Observationer i fritidshemmet

Samtal med rektorskollega





Målet – vad vill jag uppnå?

- **Vilken undervisningsutveckling vill jag bidra till?**
- Att personalen på fritidshemmet ska börja samverka med varandra,
- Att personalen samplanerar olika aktiviteter
- Att personalen har en strukturerad fritidsverksamhet med rutiner som är välkända hos alla
- Ett fritidshem som håller hög kvalité i sin verksamhet



Vilka ledarhandlingar vill jag stärka hos mig själv?



Pedagogiskt ledarskapet

- Skapa förutsättningar för elevers lärande och lärares undervisning
- Leda fritidspersonalens kollegiala lärande

Distribuerat ledarskap

- Delat ansvar där rektor och personal arbetar sida vid sida och medarbetarnas vilja att lära och växa stärks.
- Ett klimat som sätter fokus på lärande och samarbete tillsammans med en stor portion respekt och öppenhet.



Vilka ledarhandlingar vill jag stärka hos mig själv?

- **Tillitsbaserad styrning och ledning**
- sträva efter att skapa en kultur på fritidshemmet som syftar till att stimulera samverkan, som bygger tillitsfulla relationer och ett klimat där medarbetare kan, vill och vågar.
- Det handlar inte om valfritt arbete, tvärtom viktigt med tydliga ramar och mandat inom vilka medarbetarna kan samarbeta relativt fritt och ha möjlighet att påverka arbetssätt och beslut.





Metod

Vad vill jag göra?

Utifrån de identifierade behov vi tagit fram

Målbild
fritidshemmet

Hur ska det göras?

Målbildsarbete – all personal involverad i att ta fram den

Målbilden måste vara tydlig, konkret och "levande"

Viktigt att få med ALLA på tåget, vi ska åka mot samma mål

Skapa goda förutsättningar för samverkan och samplanering.

Som chef/ledare vara verksamhetsnära.



När skall det göras?

APT – då är all personal med

Stängningsdagar på fritids

Medarbetarsamtal och uppföljande samtal

Under hur lång tid?

Det är en process som får ta tid, bara vi vet var vi ska – hållbara förändringar över tid

Avstämningar görs kontinuerligt



Genomförande och kontinuerlig analys

Våra styrkor

Lösningsorienterade

Erfarna

Kompetens

Lyhörda

Ser barnen

Tålmod

Engagemang

Sammanhållning

Bra idéer

Flexibla

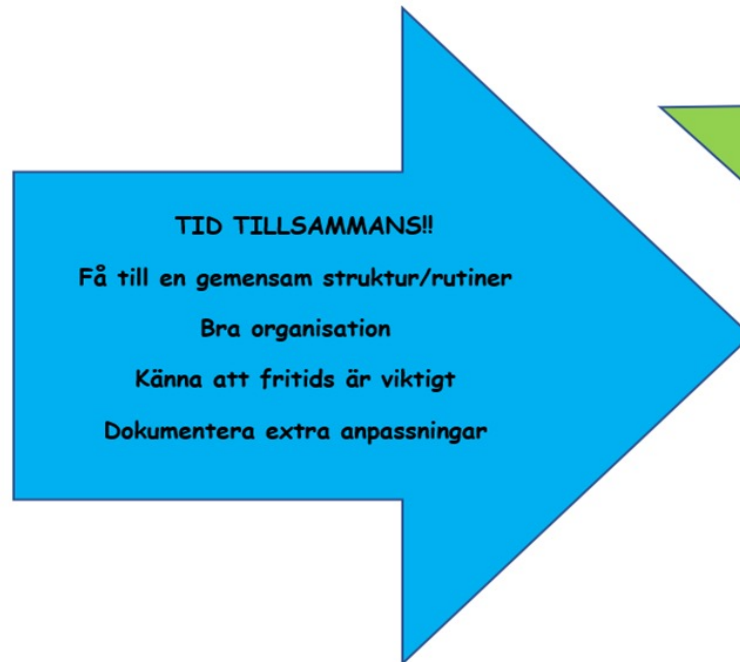
Utmaningar

Praktiska frågor

Kommunikation

Tydlig info

"Vi mot dem"





Upplevda effekter av målbildsarbetet

- Visuell målbild - Den symboliserar något vi gemensamt tagit fram och den påminner oss vart vi är på väg
- Ökad tillit till mig som ledare/chef.
- VI TILLSAMMANS!





Det pedagogiska ledarskapet

- Under höstterminen 2022 påbörjade vi också en nätverksutbildning tillsammans med övriga fritidshem i kommunen, som jag har hållit i.
- Denna utbildningsinsats har gett goda ringar på vattnet på mitt fritidshem:
- * ökad samplanering
- * de pedagogiska planeringarna som görs på detta fritidshem har ökat och också utvecklats vad gäller kvalitet.





Det pedagogiska ledarskapet

- Tid tillsammans var en viktig del som kom fram i målbildsarbetet och som jag säkerställde att personalen fick.
- Vara närvarande, nyfiken på och känna sin verksamhet





- Inför nytt läsår 23/24, så gjorde jag, tillsammans med rektor på skolan, en omorganisation.
- Utgår från medarbetarnas olika önskemål och kompetenser. Detta som ett led i att ytterligare öka engagemanget, samverkan och utvecklingen av verksamheten.
- Effekten: jag har upplever att såväl samverkan som kvalitén på aktiviteterna i fritidshemmet förbättrats





Summering och slutsatser

- **Synliggörande av stöd för undervisningsutveckling**
- Jag upplever att jag inte alls är i mål än.
- Jag kan ändå, efter cirka ett och ett halvt år, uppleva att samverkan mellan fritidspersonalen ökat och att personalen nu i högre utsträckning än tidigare, drar nytta av varandras olika kompetenser.
- Strukturen på fritids har utvecklats under detta år och vi har numera utarbetat rutiner som är väl kända av all personal.
- Kvalitén på verksamheten har höjts och numera ser personalen de pedagogiska planeringarna som ett värdefullt verktyg, istället för en pappersprodukt.



Synliggörande av egna lärdomar kring att utvecklas som pedagogisk ledare och stödja undervisningsutveckling

- Att vara en närvarande och verksamhetsnära ledare tror jag varit en framgångsfaktor i denna process.
- Målbildsarbetet fungerade väl, mycket beroende på medarbetarnas vilja till att bidra till utveckling av fritidshemmets verksamhet, i och med sammanslagningen.
- Det som varit svårt är att skapa utrymme och tid för samverkan och samplanering, då det inneburit att tiden tagits från skoltid, dvs tid då fritidspersonalen varit resurser under skoltid
- Jag har haft mig själv som case!!

