

100 børn og én leder: Nabolik blev fællesskab



Der skal være et fornuftigt formål med at lægge institutioner sammen. Ellers har det ingen mening, siger Tove Søndergaard, der er leder af Børnehuset Frydenlyst i Albertslund

Af Kim Haagen Andersen

Sammenlægninger er på dagsordenen i mange kommuner og det gælder også i Albertslund, hvor to naboinstitutioner, Fryden og Lysten, netop er blevet lagt sammen i Børnehuset Frydenlyst. Før var der fire institutioner i Galgebakke-kvarteret. Fryden og Lysten (0 - 10 år), Glæden (0 - 6 år) og Bakkens Hjerter, som er en klub. Glæden er revet ned på grund af svamp og bor nu i pavilloner i nærmiljøet. Bakkens Hjerter har stadig sin egen

leder, mens Tove Søndergaard leder de sammenbragte fryd- og lystbørn.

- Vi havde en diskussion om at lægge de tre af institutionerne sammen, nemlig Fryd, Lyst og Glæde, men det endte med at bestyrelserne ønskede at personalet skulle indgå i et forpligtende samarbejde. Vi har altså arbejdet sammen i nogle år på tværs af grænserne og det er et samarbejde, der er groet nedefra. Nu har kommunen så besluttet at lægge to af institutionerne sammen og det er sådan set lidt af et stilbrud i forhold til tidligere, men jeg tror egentlig at vi kommer til at trives ganske godt med det. På en personalekonference for nylig prøvede vi at finde nogle fælles værdier og det lykkedes fint, men det største problem bliver at forene de forskellige kulturer. I gamle dage var det nok sådan, at naboinstitutionen var meget VS-orienteret, dvs. med megen styring, mens vi blev anset for at være SF'ere med en mindre struktureret pædagogisk linie, fortæller Tove Søndergaard.

Børnehuset Frydenlyst har 100 børn fordelt på to vuggestuegrupper med hver 10 børn, to børnehavegrupper med 20 børn i hver og to fritidshjemgrupper ligeledes med 20 børn i hver. Fritidshjemmet har fælles lokaler for alle 40 børn, mens de andre grupper holder til i de gamle lokaler. Tove Søndergaard blev opfordret til at søge lederstillingen i bakkens Fryd i 1997.

- Jeg havde tidligere været ansat som vuggestuepædagog herude, herunder et halvt år som konstitueret leder, og har også været i Børnehuset Trinbrættet, som var kommunal og hvor der var kollektiv ledelse. Vi havde hver vores ansvarsområde. Det var meget uformelt, men også meget udviklende. Det gav en god ballast og lyst til at søge en lederstilling, siger Tove Søndergaard.

Hun er uddannet ved Århus Socialpædagogiske Seminarium. Herfra kom hun til en døgninstitution i Avedøre og sidste job før hun vendte tilbage til Albertslund var i Børnehaven Rasmini i Roskilde, som er privat og tilknyttet Roskilde Amtssygehus. Der var ikke noget i selve uddannelsesforløbet dengang, der kvalificerede hende til et senere lederjob, og hun føler heller ikke at alle ledere er klædt godt nok på til lederrollen.

- Du kan godt uddanne dig til leder ved siden af. Der er sket meget siden i vores fag og det er noget helt andet at være leder i dag end dengang, hvor man satte nogle timer af til at notere indtægter og udgifter i bogen, og så i øvrigt passede børn. Nu handler det om administration af rammebevillinger, lønsumsstyring og ny løn. Der er kommet meget til og det har øget behovet for mere uddannelse. Selv har jeg en drøm om at tage et basisår på Kempler instituttet, men det kniber med tiden, også fordi jeg privat har både mand og børn inklusive en efternøler på 10 år, så indtil videre bliver det ved drømmen og der bliver også meget at se til her både med sammenlægningen og med i det hele taget at sikre at institutionen også eksisterer fremover, siger Tove Søndergaard.

Der er en vis uro i Albertslund på det pædagogiske område netop nu og den kommer her som andre steder af nedskæringer og omstruktureringer. Omkring seks mio. kroner skal pilles ud af budgettet på børneområdet og der er tanker fremme om at samle alle fritidsbørnene i et enstrengt SFO-system.

- Det er et problem også for os, fordi kommunen hellere vil have børn fra 4. klasse og op efter over i klubberne. Det er billigere pladser og derfor kan jeg sagtens forestille mig, at vi skal slå for at beholde fritidsbørnene, selvom det faktisk er ideelt at kunne følge dem hele vejen, også i forhold til hvis der er søskende i samme institution. Problemet er at kommunen ikke vil betale for en merindskrivning. I midt perspektiv er der en sammenhæng i barnets livsforløb, idet vi har dem i de første 10 år. Vi er en familieinstitution på et tidspunkt i barnets liv, hvor det er meget vigtigt, siger Tove Søndergaard.

Sammenlægningen har sparet kommunen for at skulle lønne en leder og en souschef, men Børnehaven Frydenlyst kan glæde sig over det samme rammebælte som hidtil. Det giver visse udfoldelsesmuligheder, fordi man i fællesskab bedre kan udnytte de bestående ressourcer, købe ind i fællesskab osv..

- Jeg er bestemt ikke imod sammenlægninger eller fælles ledelse, men der skal være et formål med det. Derfor tror jeg ikke på at det f.eks. vil være en god idé med områdeledere. Man skyder bare et ekstra led ind mellem forvaltningen og de enkelte institutioner, hvor man så alligevel skal have en afdelingsleder gående. Det giver ingen besparelse. I mit tilfælde er det noget andet, fordi vi bor dør om dør og så kan det være fornuftigt med én leder. Børnehavebørnene får gratis mad i kommunen og det er et af Albertslunds flagskibe på området, ligesom økologisk kost står højt på den politiske dagsorden og det bliver der ikke rørt ved trods besparelser. På dette område har sammenlægningen haft en mindre heldig konsekvens, idet institutionerne havde to mindre køkkener, som ligger et stykke fra hinanden. Forholdene tillader ikke etableringen af et større, fælles køkken og det betyder at de fysiske rammer for køkkenmedarbejdere er blevet forringet - bl.a. fordi der er en del renden frem og tilbage. En detalje i det store billede, men ikke alt går op i en højere enhed i praksis.

Personalekonferencen viste, at der er opbakning til sammenlægningen og det er Tove Søndergaard meget glad for.

- Jeg har lige taget fat på medarbejdersamtalerne og det er første gang efter sammenlægningen. Der har da været en vis skepsis blandt de, der nu er lagt ind under mig, men der var en rigtig god stemning på konferencen og nu er det min første prioritet at forsøge at få skabt en ny fælles kultur for hele institutionen. Der er kulturforskelle, som man selvfølgelig må tage hensyn til i processen og i den sammenhæng er det vigtigt, at personalet bakker op og det gør de. Men er det ikke svært at være leder blandt ligemænd, som det vist hedder i organisationsprog?

- Jo, det er naturligvis svært helt at slippe det kollegiale i ledelsessituationen, men der er en forståelse i personalet for at jeg må påtage mig rollen som arbejdsgiver ansat af kommunen til at udføre en opgave. Men du er også nødt til på en pædagogisk arbejdsplads at have et mere personligt forhold til dine medarbejdere. Jeg er vant til at uddelegere ansvar og vi har været meget ustrukturerede eller selvstændigt tænkende om du vil. Nu skal vi have etableret en ny fælles struktur og skal også i gang med en virksomhedsplan for også derigennem at skabe følelsen af, at vi nu er et fælles hus. Vi skal vænne os til at hjælpe hinanden, ligesom vi gerne vil have at børnene tager del i de daglige gøremål så godt de nu kan. Det er væsentligt for os,

at de hjælper til i familien. Institutionens målsætning er rummelighed og respekt for det enkelte barn, ligesom vi er forskellige og har forskellige ønsker og behov, siger Tove Søndergaard.

Tilbage står alt det praktisk og det som kan tage luften ud af enhver: hvad fremtiden bringer og om der er vilje til at forny de nedslidte bygninger uden at det betyder opbrud. Tove gør sig sine tanker - også om sin egen fremtid i en alder, hvor det bliver sværere at få job. Det rimer bare ikke på Lyst og Fryd, Glæde og Hjerte - og ser heller ikke ud til at passe.

Denne artikel har tidligere været bragt i InstitutionsLederen, og er her gengivet med tilladelse.