



# Velfærdsaftale

Rebild sætter dagtilbuddene fri

## Nyhedsbrev #4 - marts 2022

Denne gang kan du læse om:

1. En daglig leders proces – tanker fra start til nu!
  2. Arbejdet med velfærdsaftalen i dagtilbudsdistrikt Suldrup
  3. Velfærdsaftalen i dagplejen i Haverslev-Ravnkilde
  4. Talebobler - små dialoger om kvalitet i børnehøjde
-

## En daglig leders proces – tanker fra start til nu!

*Af Helle Thykjær Birch Christensen, daglig leder i børnehaverne Støvring Nord*



**Som daglig leder er vi vant til at få opgaver fra Børne og unge chefen – denne gang har vi fået en opgave fra Statsministeren! - I er sat fri til at øge kvaliteten i jeres dagtilbud – I kan forandre som I ønsker ud fra dagtilbudslovens formålsparagraf.**

Hvordan? Hver dag arbejder vi for, at de børn vi har under vores vinger, får de bedste læringsmiljøer og udviklingsmuligheder som muligt, så hvordan kan vi øge kvaliteten, når vi allerede har fokus på at gøre det bedste for vores børn? Hvordan optimerer vi den allerede eksisterende gode hverdag?

Det er et stort ansvar at blive sat fri – og lige præcis hvad er vi sat fri fra, eller lige præcis hvad er vi sat fri til? Vi har altid haft stort råderum i Rebild kommune, så var det derfor, jeg blev usikker på, hvad vi kunne gøre i dag, som vi ikke kunne i går? Kan vi lave prøvehandlinger på tværs af centre, når det kun er dagtilbuddene, der er sat fri? Spørgsmålene var mange og præstationsangsten voksede – en form for black out skete. Kreativitet forsvandt. Pludselig var alting frit, men havde vi lyst til at være så frie? Selvom det var en enorm chance for os, ønskede vi så alligevel at være så frie? Kunne

vi lave en ramme, så det gav mening?

Ved at blive sat fri og den manglende ramme, opstod der en form for frustration, eller reformuleret: en ny mulighed. Vi skulle prøve os frem og løbende evaluere. En evaluering på, om vi nu også gjorde det, der blev forventet – kom vi derhen, hvor vi ønskede at bevæge os hen? Blev der mere kvalitet i børnenes hverdag?

Ved møder på tværs af dagtilbuddene i kommunen, blev vi forstyrret af andre institutioner og deres tanker om velfærdsaftalen. Vi fik et fælles sprog gennem mødet med erhvervsfilosof Kasper Warming, og følelsen af at have fat i noget godt, begyndte at spire. Ting tager tid og skal give mening. Kasper Warming satte en ramme på vores udfordring. Tingene begyndte at give mening og udvikling skete, med personalet som vigtige hovedpersoner.

For at ting skal ske, skal vi have hinandens ryg. Trygheden skal være til stede i et gensidigt samarbejde mellem personale, ledelse, forældrebestyrelsen og videre op på direktionsgangen. På denne måde opstår muligheden for, at et større fællesskab kan skabes.

Fra starten tænkte vi i Støvring Nord meget ind i hver vores institution. Hver institution lavede sine egne prøvehandlinger. Nu breddes viften ud ved at supplere med prøvehandlinger, der gælder for hele Støvring nord. Der er fokus på personaleudvikling, minikontrakter for de enkelte børnegrupper lavet af gruppernes pædagoger, prøvehandlinger omkring sprog, prøvehandling vedr. motorisk screening, prøvehandling vedr. sidste år i børnehaven mm. Prøvehandlinger udsprunget af personalets ideer. Prøvehandlinger der har gjort, at vi har startet et samarbejde op på tværs af centre.

Fra angst og nervøsitet vokser sig nu en følelse af optimisme og spænding, på

den gode måde. Vi har nu et fælles sprog på tværs af alle institutioner i Rebild kommune – vi har fået sat et plussumsspil i gang på tværs, der gør at "friheden" er sat i en form for en ramme, der igen gør, at vi kan bruge vores dømmekraft sammen. Det er en proces, der tager tid og skal give mening.

Selvom vi kun er sat fri for 3 år, er det vigtigt at give denne proces tid. Vi er midt i at ændre en kultur – vi er med til at forme et nyt mindset – og det vil tage tid. Men når det giver mening, kan tingene vokse, og vi får mere overskud til at invitere flere ind, med tanke i de udviklende fællesskaber, til glæde for alle børn i kommunen – og ikke kun i den enkelte institution.

---

## **Arbejdet med Velfærdsaftalen i dagtilbudsdistrikt Suldrup**

*Af Lene Kathrine Mathiasen, dagtilbudsleder i Børnehaven Tumblehøj*



**I november deltog hele dagtilbudsdistrikt Suldrup i personale dag ved Slettestrand.**

Dette har været en mangeårig tradition i institutionen Tumlehøj, men denne gang blev det for hele dagtilbudsdistriktet, og alle dagplejere deltog derfor også. Personaledagene har til formål, at personalet kan fordybe sig i relevante emner, der styrker hele dagtilbuddet pædagogfagligt, men også socialt.

Med udgangspunkt i Velfærdsaftalen:

### **Hvordan får vi skabt plads og rum til øget trivsel for alle børn?**

Velfærdsaftalen har været lidt svær at få hul på, - hvad betyder det i hverdagen, - hvor skal vi starte og naturligvis også det faktum, at der i 2020/2021 har været udskiftning af ledelse i distriktet.

Med udgangspunkt i [politikernes mål og retning](#), gik vi på skattejagt i dagtilbuddet, hvor vi brainstormede om følgende:

- Hvad vil I gerne blive bedre til?
- Hvad vil I gerne have mere tid til/kunne gøre mere af?
- Hvad skal I gøre mindre af, - stoppe med at gøre?
- Hvad lykkedes nu, - hvordan flyttes succes over på andre områder?
- Hvordan inddrages børn og forældre?
- Frihed fra kontra frihed til.

På baggrund heraf blev der i grupper arbejdet med at udarbejde prøvehandlinger på de emner, hver enkelt gruppe fandt interessante.



**Gruppen af dagplejere** arbejdede med legestuegrupper. Her var fokus at skabe ro og plads til fordybelse, projekter med fokus på de enkelte aldersgruppers udvikling og det at skabe nye relationer børnene imellem.

Gruppen satte ligeledes fokus på aflevering og afhentning i dagplejen og de positive erfaringer, de har gjort sig hermed under COVID-19.

Her har dagplejerne oplevet øget fokus på ro og plads til mere fortrolige samtaler omkring det enkelte barn. Det skaber værdi for både det enkelte barn og deres forældre i forhold til barnets generelle udvikling og trivsel.

**Gruppen fra vuggestuen** satte fokus på konflikter mellem børn, især når der er mange børn på få kvadratmeter. Hvordan skaber vi ro i børneflokkene til fordybelse, og dermed mere kvalitet i hverdagen for børn og voksne?

Det skal tænkes ind i måden vi strukturerer hverdagen.

Tidligere har gruppen haft en tendens til, at planlagte aktiviteter blev aflyst for tit, eksempelvis ved sygdom osv. Nu arbejder de med en mere fast struktur for

personalets dag, såsom at mindst en går fra med en lille gruppe børn hver dag, og så må de resterende personaler få resten af børnegruppen og dagsrytmen til at fungere.

**Hvem skal prøvehandlingen skabe værdi for, og hvordan skal det hjælpe dem?**

Prøvehandlingen skal skabe værdi for børnene, da de skal føle, at der er tid nok. Der skal være tid til læring f.eks. bukserne uden på støvlerne, samlinger, arbejde i grupper. Det skal også skabe værdi for de voksne ved at de føler, at der er tid til at give børnene tid og dermed mindre stress.



**Den sidste gruppe** satte fokus på at undersøge, om samarbejdet mellem dagpleje, vuggestue og personalet i børnehave kan blive tættere, stærkere og endnu bedre.

Gruppen ønskede derfor at lave et forsøg, hvor bestyrelsen består af en bred vifte af forældre, så alle grupper er repræsenteret. Det vil sige, at der vælges repræsentanter fra dagplejen, vuggestuen og hver af de tre børnehavegrupper.

Hver gruppe i institutionen har et forældreråd, som laver forskellige arrangementer for de enkelte grupper. Tanken var, at dette ligeledes kunne laves i de enkelte legegrupper i dagplejen.

Arrangementer der fremmer og styrker samarbejde, børn og forældres kendskab til hinanden øges, og det dermed bliver lettere at kontakte ens barns kammeraters forældre. At danne grundlag for et styrket forældresamarbejde op gennem hele barnets opvækst.

Det, vi gerne vil opnå, er at komme bredere ud og give et større engagement blandt forældregruppen. At der bliver en mere direkte og kortere kobling mellem bestyrelsens arbejde og forældrene.

Efterfølgende er der på personalemøder i institutionen og i dagplejen afsat tid til det videre arbejde med prøvehandlinger og nye tiltag under Velfærdsaftalen. Vi vil gerne holde fast i vidensdelingen imellem alle grupper.

Vi taler meget om inddragelse af forældre og børneperspektivet, men har ikke fundet den gyldne vej til dette endnu. Vi er spændte på at se, om Taleboblernerne giver ny inspiration.

Distrikt Suldrup fik på denne måde taget hul på Velfærdsaftalen. Vi har tidligere hængt lidt fast i ordene omkring Frisættelse fra noget, men fik det vendt til at tænke Frisættelse til.

---

## **Velfærdsaftalen i dagplejen i Haverslev-Ravnkilde**

*Af Joan Aarenstrup Straarup, dagtilbudsleder i Haverslev-Ravnkilde.*





**Rebild sætter dagtilbuddene fri... En fantastisk mulighed for at tænke nyt, tænke anderledes. Kunne vi også have gjort det før Velfærdsaftalen, altså tænke nyt og anderledes?**

Ja, selvfølgelig kunne vi det, men nogle gange er det nok bare sådan, at man har brug for et lille skub til at komme videre... Nøjagtig ligesom børnene har brug for små kærlige skub for at komme videre i deres udvikling.

Hvad har vi så tænkt i dagplejen i Haverslev-Ravnkilde? Først og fremmest vil jeg sige, at når man som leder har otte fantastiske dagplejere, som straks er med på idéen, så er det ingen sag, og det ene forslag efter det andet væltede frem. Nogle forslag har vi fundet ud af, at dem kan vi ikke lige realisere her og nu, da vi også har nogle overenskomstaftaler, vi jo ikke er fritaget fra.

Men i stedet for, har vi set på alt det vi kan, og det vi har fået FRIHED TIL.

Et af de områder, vi har taget fat på, er legestuerne i dagplejen. Der er megen tradition og "plejer" forbundet med det at holde "legestue". Som leder fandt jeg hurtigt ud af, at det var et af de områder dagplejerne virkelig gerne ville se på.

Jeg gjorde mig en masse tanker, om det nu var en god idé. Hvad nu med samarbejdet med børnehaven? Hvordan og hvornår bliver der tid til at arbejde videre med vores ICDP? Men lige såvel, at jeg som leder har fået FRIHED TIL at gøre noget andet, så skal jeg naturligvis også give mine medarbejder FRIHED TIL at prøve noget andet.

Jeg valgte derfor at give dem en ramme, der lød sådan her:

1. I skal lave en eller anden form for legestue, hvor I og børnene kan mødes.

2. I må højst være tre dagplejere sammen. Det betyder nemlig 12-15 børn sammen, og som leder mener jeg, at 12-15 små børn samlet i legestue er det, der højst kan være, når man skal sikre børnenes trivsel, udvikling og læring.

Og hvad skete der så...?

I Ravnkilde er de tre dagplejere i gruppen, så de behøvede ikke at tænke på antallet. Men måden at holde legestue på blev vendt på hovedet. De valgte stadig at mødes hver 14. dag, men kun om formiddagen.

De lavede en plan for, hvilke aktiviteter de ville lave. Ofte foregår det i hallen på skolen, hvor også børnehaven ligger, men langt de fleste af deres legestuedage foregår udendørs. Enten mødes de i den nærliggende skov eller på skift hos dem selv. De bor forholdsvis langt fra hinanden, den ene i Ravnkilde by de to andre 4-5 km uden for byen. Men de har alle tre ladcykler, så nu er cyklerne også en del af legestuen.

I Haverslev er der fem dagplejere, så de skulle først finde ud af hvordan de skulle deles, nu hvor jeg havde sagt at de højst måtte være tre sammen. Det løste de på den mest fantastiske måde, for de sagde, at de stadig havde brug for at kunne være sammen. Dels have de faglige snakke omkring de udfordringer, de møder i dagligdagen, dels have de et kollegialt fællesskab.

De organiserede sig på en hel ny måde. Der hvor de har legestue, er der to lokaler. Fra morgenstunden samles de i det ene lokale, og når der så er kommet 10-12 børn, så deler de sig. Så er de to grupper i løbet af formiddagen eller udenfor alle sammen. De har også mulighed for at dele børnene i forskellige grupper, store sammen, små sammen, eller blandet. På denne måde kan alle børns udvikling tilgodeses.

Når børnene har spist og er lagt ud at sove, så mødes dagplejere og spiser frokost sammen, hvor de så kan have et fællesskab. Efterhånden som børnene vågner, deler de sig igen i to grupper, for endelig at samles sidst på dagen igen, når der er få børn tilbage.

Som leder glæder jeg mig til at følge denne måde at lave legestue på. Er der noget, vi kommer til at savne/mangle? Hvilke nye sider opdager vi?



Udover at se på, hvordan vi kan organisere legestuerne, så har dagplejerne også kommet med en del andre idéer, vi vil tage fat på hen ad vejen.

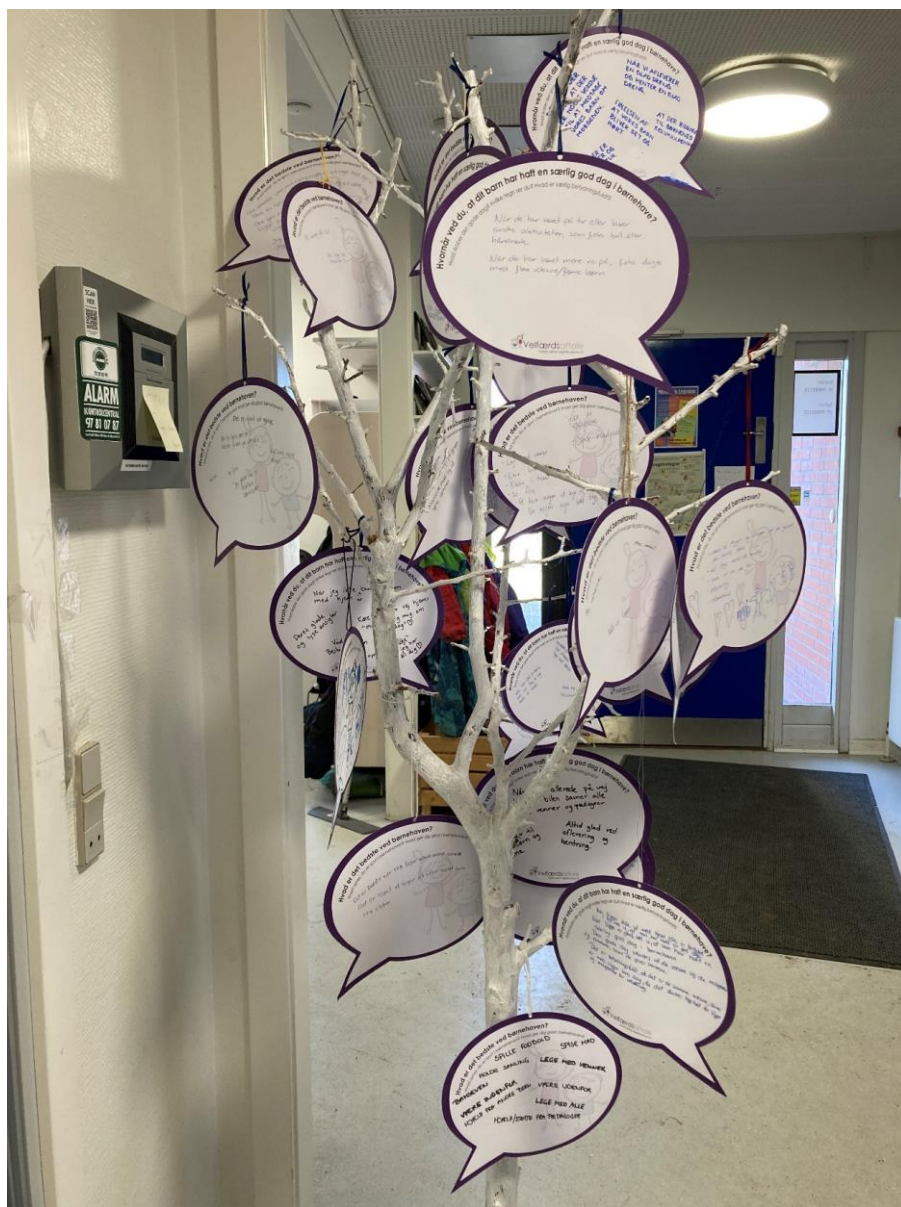
En ting er sikkert, at når man får FRIHED TIL at bruge ens faglige DØMMEKRAFT, så sker der noget hos den enkelte, der også bliver til stor gavn for FÆLLESSKABET.

---

Del dine oplevelser og erfaringer gennem arbejdet med velfærdsaftalen ved at skrive en kort tekst på 300 - 400 ord og send teksten til Helle Bitsch Pedersen [lbhpe@rebild.dk](mailto:lbhpe@rebild.dk)

---

## Talebobler - små dialoger om kvalitet i børnehøjde

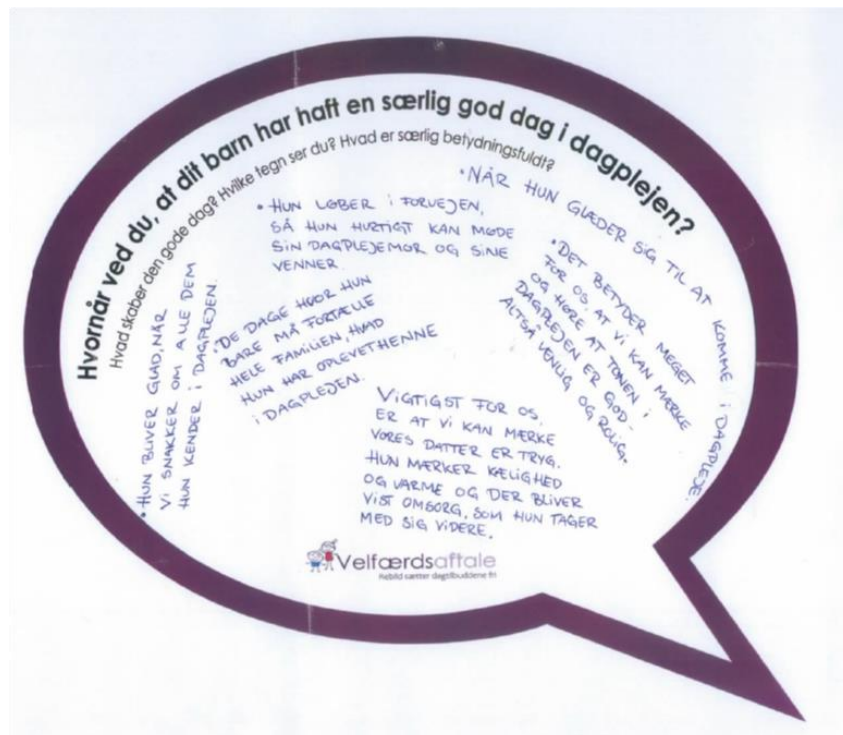


Frisættelsen skaber ikke kun friere rammer for dygtige medarbejdere og ledere, men også for børn og forældre. Det handler om i fællesskab, at udvikle lige det dagtilbud, man drømmer om lokalt.

Dagtilbuddene har i forlængelse heraf taget hul på et spændende arbejde omkring kvalitet i vores dagtilbud for; Hvad er kvalitet egentlig? Hvordan kan vi forstå kvalitet i relation til en frisættelse, og hvad betyder det for praksis?

I det arbejde er børn og forældres stemmer yderst værdifulde – og det første step har været at involvere dem i små dialoger om kvalitet. Til forældre og børn er udleveret en taleboble, hvor der på den ene side er spørgsmål til barnet og på den anden spørgsmål til forældrene. Det er en svær størrelse at tale om noget så diffust som kvalitet med børn, ikke desto mindre vigtigt – derfor er spørgsmålene tænkt i børnehøjde. Udfyldte talebobler begynder at tikke ind i dagtilbuddene, og som I kan se i eksemplerne her, har de givet anledning til gode (og sjove) snakke derhjemme.

Vi glæder os til at anvende børn og forældres input i det videre arbejde med at udvikle kvaliteten i dagtilbuddene.





## Kommunikation og inspiration

Læs mere her: [Velfærdsaftalen på Rebild.dk](https://www.rebild.dk/velfaerdsaftalen)

Hashtags på sociale medier:

#tillidskaberkvalitet, #rebildsætterfri, #fritogvildt

Find og brug dem på f.eks. Facebook, Instagram og LinkedIn.