



# Velfærdsaftale

Rebild sætter dagtilbuddene fri

Nyhedsbrev #9 Oktober 2023

---

Denne gang kan du læse om:

1. Sprogpædagogens ændrede rolle - *frisat fra regel om sprogvurderinger giver nye muligheder*
  2. Medarbejderdrevne styringsgrupper - *at sætte medarbejdernes faglighed fri*
  3. Regeringen vil forlænge velfærdsaftaler
  4. Frisættelse og afbureaukratisering i hele kommunen - *fælles aftale er godkendt*
- 

## Sprogpædagogens ændrede rolle

### - Frisat fra regel om sprogvurderinger giver nye muligheder

*af Søren Skovgaard Jensen, Sprogpædagog i Børnehuset Skovbjørnen i Skørping*

Inden Velfærdsaftalen trådte i kraft, sprogvurderede Børnehuset Skovbjørnen uden undtagelse alle børn, når de blev omkring 3,3 år. Nu har de friheden til selv at vurdere, om en sprogvurdering giver mening for det enkelte barn.

Før velfærdsaftalen blev sprogpædagogens timer i Skovbjørnen i nogle perioder udelukkende brugt på at sprogvurdere børn. Selve sprogvurderingen, den efterfølgende udarbejdelse af rapport og overleveringen til kollegaer og forældre tog et betydeligt stykke tid og foregik bag en lukket dør. Der var altså ikke meget sprogtid tilovers til at skabe et godt fysisk sprogmiljø, igangsætte sproglige aktiviteter, vidensdele med kolleger og arbejde med individuelle børn og børnegruppen som helhed.

Frisættelse fra reglen om sprogvurdering af alle børn giver nu mulighed for at fordele tid og ressourcer, der hvor behovet er, og hvor det giver mening.

I følge den nationale lovgivning gennemføres en sprogvurdering af børn i dagtilbud i alderen omkring 3 år, hvis der er sproglige, adfærdsmæssige eller andre forhold, der giver formodning om, at barnet kan have behov for sprogstimulering.

Som en del af Rebild Kommunes *Sprogstrategi* havde man før velfærdsaftalen en kommunal regel om at sprogvurdere alle 3-årige børn. Under Velfærdsaftalen er dagtilbuddene frisat fra reglen. Flere af kommunens dagtilbud har valgt at fravige reglen.

### **Mere tid til faglighed til gavn for børnene**

Sprogpædagogens rolle er i takt hermed blevet ændret. Fra at bruge en stor del af tiden på at være 'sprogvurderingspædagog', er oplevelsen, at sprogpædagoguddannelsen og den konkrete viden nu kommer mere i spil og i højere grad i dialog med børn, kollegaer, forældre og samarbejdspartnere.

Det kommer til udtryk med et meget mere bevidst sprogarbejde og synlighed af sprog i de fysiske rammer og til forældresamtalerne. Der er nu mere tid til observationer af børns sprog og udtale i dagligdagen og tid til at klæde kolleger på i forhold til arbejdet med børnene både individuelt og på gruppeniveau. Sprogmiljøet justeres hele tiden efter de behov, børnegruppen har.

### **Tillid til den professionelle dømmekraft**

Frisættelsen fra sprogvurderinger giver en stærk fornemmelse af tillid til sprogpædagogen og den enkelte pædagogs faglige viden og dømmekraft i forhold til at kende sin børnegruppes behov. Medarbejderne har i fællesskab skabt tydelige rammer for i hvilke tilfælde, sprogvurderingen stadig laves; det gælder ved alle tosprogede børn, hvis der er tvivl eller bekymring, hvis forældre giver udtryk for, at de gerne vil have deres barn sprogvurderet, eller hvis der allerede inden børnehavestart foreligger en opmærksomhed fra enten dagpleje eller PPR.

Ellers er det barnets primære voksne i børnehaven og sprogpædagogen, der vurderer hvert enkelt barn ud fra de daglige observationer, viden, refleksioner og erfaringer i tæt samarbejde med den tilknyttede tale-/hørekonsulent fra PPR.

### **Fravigelse fra regel skærper fokus på sproglig udvikling**

At kunne fravige reglen om sprogvurdering af alle børn har givet et skærpet pædagogisk fokus på sprogarbejdet. Det har givet anledning til at drøfte formålet med sprogvurdering og den praksis, der føres; *hvorfor gør vi, som vi gør - og kunne vi gøre det mere hensigtsmæssigt? Hvad indebærer den nye sprogpædagogs rolle, og hvad er den enkelte medarbejders rolle?*

Vi har blandt andet udsendt spørgeskema til forældre omkring deres oplevelse og forventninger til vores sprogarbejde for at få forældreperspektivet. Derudover har vi på personalemøder diskuteret, hvordan vi undgår at "tabe" nogle børn, og hvordan vi "booster" alle børn sprogligt. I dialogerne er der opstået en tydelighed omkring, hvor der er "huller" i den samlede vidensbank, som vi med fordel kan "lyses" mere eller oftere på.

Det skærpede fokus og den frigivne tid har resulteret i flere prøvehandlinger med sprog i fokus, som har haft stor betydning i hele huset. Det har været med til at styrke sprogarbejdet og klæde hinanden på, så vi i fællesskab kan skabe gode rammer til understøttelse af børnenes sprogudvikling. Det er en pædagogisk opgave, der skal og kan løftes af alle medarbejdere langt hen ad vejen. Det er ikke kun sprogpædagogens ansvar, men et samarbejde på gulvet mellem alle.

### Ny forskning: "Afskaf sprogscreening og styrk pædagogernes dømmekraft"

Læs artikel i BUPLs fagblad 07/23 side 41-45 ved at klikke [her](#).



Eksempel på sprogkasse med temaet følelser. Sprogkassen er én af Skovbjørnens prøvehandlinger.

## Medarbejderdrevne styringsgrupper

### - at sætte medarbejdernes faglighed fri

Hvordan får vi innovation ind i hverdagen? Og hvordan sætter vi i højere grad medarbejdernes faglighed og kompetencer i spil - også på tværs af institutioner? Frisættende ledelse og frisatte medarbejdere har været katalysatoren i Støvring Nord til at tænke udvikling og organisering om på ny.



### At arbejde klogt

I Støvring Nord har velfærdsaftalen givet anledning til at nedsætte grupper af medarbejdere i det, de kalder 'styringsgrupper'. Arbejdet med styringsgrupper er opstået efter mange refleksioner og dialoger i Støvring Nords fælles ledergruppe omhandlende frisættende ledelse, herunder hvordan ledelsen i højere grad kan sætte medarbejdernes faglighed fri til at skabe innovation og kvalitet i dagtilbuddene.

Kenny Kjæhr, dagtilbudsleder i Støvring Nord, beskriver det som en ny bevægelse i ledelsen:

*"Vi ledere er ikke nødvendigvis de klogeste i verden. Tænk hvis udviklingen kun kunne nå til lederens niveau. Som ledere skal vi få de bedste hjerner til at udvikle tingene for os, så vi arbejder klogt. Vi udvider udviklingspotentialet ved ikke at tænke ledelse traditionelt. Derfor sætter vi vores medarbejdere fri til at udvikle sammen".*

## Ejerskab og indflydelse på pædagogisk retning

På tværs af institutionerne i Støvring Nord er der etableret flere styringsgrupper (kortsigtede og langsigtede), som arbejder med forskellige fokus. De langsigtede styringsgrupper består af 4-5 medarbejdere på tværs af organisationen, som arbejder sammen i minimum tre år og har både definitionsretten og formidlingspligten til resten af organisationen.

Et eksempel er Støvring Nords arbejde med 'minikontrakter', som udarbejdes i hver enkelt gruppe i alle institutionerne hvert halve år. Styringsgruppen har ansvaret for konceptet og den overordnede plan, mens grupperne selv definerer, hvordan konceptet planlægges lokalt og oversættes til pædagogisk praksis. Derved får hver enkelt medarbejder ejerskab og frihed til at bruge den pædagogiske faglighed. Med minikontrakterne sikres kontinuerlig fokus på arbejdet med kvalitet i alle børnehuse og på de enkelte stuer.

De kortsigtede styringsgrupper minder om de langsigtede, men nedsættes til kortere projekter, for eksempel events og formidlingsbasarer, hvorefter de opløses igen.

Igennem styringsgrupper involveres medarbejdere på en ny måde, og der bedrives en anden ledelse. Medarbejderne får mulighed for at spille ind med deres faglighed, og der er stor tillid til deres professionelle dømmekraft. Ledelsens rolle er i højere grad faciliterende og evaluerende. De lytter til medarbejdernes faglige begrundelser, stiller nysgerrige og forstyrrende spørgsmål til medarbejdernes initiativer og får dem til at reflektere og tænke sig om på ny.

Anika og Agnete, pædagoger og medlemmer af én af styringsgrupperne, uddyber:

*"Arbejdet i styringsgrupperne er for os medarbejdere i vores organisation med til at give os mulighed for at drage vores individuelle faglighed i spil og giver derfor højere fagligt udbytte, som kan drages ud i alle vores institutioner. Pædagogerne i styringsgrupperne har hermed også ansvar for at formidle den nye viden ud til resten af personalegruppen.*

*Arbejdet i styringsgrupperne går ud på at forny og videreudvikle på allerede igangværende pædagogiske metoder og drage ny evidensbaseret viden ind i vores faglige praksis. I og med at vi er pædagoger fra alle huse i organisationen, er vi derfor med til at skabe den røde tråd for vores pædagogiske arbejde i Støvring Nord, og dette er med til at give en følelse af at være en del af noget større."*

### **Hele organisationen løftes**

Arbejdet i styringsgrupper er et stort bidrag til fagligheden på tværs af Støvring Nords børnehuse, hvor 2 plus 2 pludselig bliver 5. Medarbejderne får gennem arbejdet øje på hinandens ressourcer personligt og fagligt, og de får hinanden til at stå på tæer. Medarbejderne kvalificerer og 'forstyrrer' hinandens ideer ved at mødes på tværs af kulturer i børnehuse og reflektere sammen - det er sammen med andre tiltag med til at højne kvaliteten og samle børnehuse og dagplejen som en samlet organisation.

Helle Thykjær Christensen, daglig leder i Kronhjorten, fortæller:

*"Jeg oplever, at de i fællesskab tager friheden på sig. I friheden ligger også et stort ansvar og en forpligtelse - vi er ikke fri til hvad som helst. Det nye frisættende mindset: "når vi ser det, der bøvl, så gør vi noget ved det" - det rykker ved hele organisationen."*

---

### **Regeringen vil forlænge velfærdsaftaler**

Den 15. september kom nyheden om, at regeringen ønsker at forlænge velfærdsaftalerne på dagtilbuds- og folkeskoleområdet, der har skabt mere frihed i udvalgte kommuner, herunder Rebild Kommune. Forsøgene ønskes forlænget til 2025.

En forlængelse af velfærdsaftalekommunerne vil kræve en lovændring og dermed politisk opbakning i Folketinget. Regeringen søger pt. opbakning til initiativet i aftalekredsene bag velfærdsaftalerne. Læs nyheden [her](#).

---

### **Frisættelse og afbureaukratisering i hele kommunen**

Byrådet godkendte den 21. september en fælles aftale om frisættelse og afbureaukratisering gældende for hele kommunen. Aftalen er et politisk og administrativt afsæt for en fælles proces, som skal medvirke til at medarbejderne i højere grad sættes fri til at fokusere på kerneopgaven.



Rebild Kommune er i en tid, hvor det er kritisk nødvendigt at finde innovative løsninger på en række udfordringer – og frisættelse og afbureaukratisering kan være en del af løsningen. Kommunen ønsker at udvise rettidig omhu i forhold til den nationalpolitiske frisættelsesdagsorden og drage nytte af de gode erfaringer med frisættelse fra dagtilbudsområdet i hele kommunen, som viser positive potentialer.

Læs mere om midtvejsevalueringen af velfærdsaftaler i sidste nyhedsbrev ved at [klikke her](#).

### Sammen skal vi finde nye kloge veje i opgaveløsningen

Formålet med at frisætte hele kommunen er at løfte kvaliteten af velfærden ved at sætte fagligheden og den professionelle dømmekraft fri. Kommunens dygtige medarbejdere skal have friere rammer for i fællesskab at skabe god kvalitet og de bedste rammer for velfærden i en tid præget af økonomisk usikkerhed. Det skal ske i samarbejde med borgere, virksomheder og civilsamfund.

### Skab ikke mere unødigt bureaukrati

Aftalen understreger den fælles forpligtelse. Aftaleparterne forpligter hinanden, kommunens ledelse og ansatte på i videst muligt omfang at løsne og fjerne unødigt styring, regulering og dokumentationskrav, og ikke blot erstatte med nye regler, retningslinjer eller procedurer, så den ønskede frihed og værdi ikke opnås. Både i administration og fagudvalg skal der arbejdes nysgerrigt med at nedbringe bureaukrati ved afskaffelse af unødige opgaver og arbejds gange.

### Fleksibilitet og frihed inden for rammen

Aftalen sætter en overordnet ramme for den fælles udmøntning i kommunen, men vejen derhen skal rumme fleksibilitet og frihed, så de forskellige fagområder og centre kan arbejde med frisættelse og afbureaukratisering på forskellig vis og i flere tempi.

Aftalen indeholder fem principper, som sætter retning for arbejdet:

- **Fokusér på kerneopgaven og sæt 'plejer-kulturen' under lup**
- **Genbesøg formål og sæt retning**
- **Fokusér på hverdagsinnovation**
- **Frisættende ledelse**
- **Inddrag borgernes ressourcer og civilsamfund**

Læs mere om principperne i "Aftale om frisættelse og afbureaukratisering i Rebild Kommune" ved at [klikke her](#). Aftalen udspringer af budgetaftalen 2023-2026 og er gældende fra 1. november 2023 til 1. november 2027.

Du kan læse mere om Velfærdsaftalen [her](#).  
[#tillidskaberkvalitet](#) [#rebildsætterfri](#) [#fritogvildt](#) [#fritil](#)