



# Velfærdsaftale

Rebild sætter dagtilbuddene fri

Nyhedsbrev #8. juni 2023.

Denne gang kan du læse om:

1. Midtvejsevaluering af velfærdsaftaler 2021-22
2. Betydningen af mindre børnegrupper i vuggestuen, Øster Hornum
3. Jobswop mellem medarbejdere i Skørping børnehuse
4. En leders refleksioner - at lede under velfærdsaftalen

## **Midtvejsevaluering af velfærdsaftaler 2021-22**

### **- *Positiv kulturændring, øget arbejdsglæde og engagement***

Af Helle Bitsch Pedersen, konsulent Center Børn og Unge

En foreløbig evaluering af forsøg med velfærdsaftaler viser positive potentialer på dagtilbudsområdet. Konkret peger evalueringen på, at frisættelsen har skabt et stort engagement og højt aktivitetsniveau i dagtilbuddene. Velfærdsaftalerne har skabt en anden form for kommunal styring og ledelse, der giver større ejerskab over praksis og øger medarbejdernes faglige frihed.

Evalueringen viser, at medarbejdere oplever en øget arbejdsglæde og motivation, fordi de i høj grad møder tillid til deres faglighed og professionelle dømmekraft - og det giver et øget fokus på udvikling af pædagogikken i deres dagtilbud.

Midtvejsevalueringen kommer ikke med endegyldige konklusioner - det er endnu for tidligt, men der er en oplevelse af et ændret mindset og en positiv samarbejdskultur mellem forvaltning og dagtilbud samt dagtilbuddene imellem, som virker fremmende for nytænkning af lokale pædagogiske tiltag.

Rapporten peger på potentialer, som kan have betydning for udviklingen af kvaliteten i dagtilbud. Her fremhæves muligheden for større imødekomme af lokale behov, øget nærhed til børnene samt et særligt potentiale i forhold til rammerne for arbejdet med børn i udsatte positioner.

**Læs den samlede midtvejsevaluering af velfærdsaftaler 2021-22 ved at klikke her. Slutevalueringen forventes ultimo 2024.**

**Midtvejsevaluering af velfærdsaftaler**

Forsøg med frisættelse i syv kommuner på dagtilbuds-, folkeskole- og ældreområdet, 2021-22



Midtvejsevalueringen er foretaget af Vive - Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd og omfatter velfærdsaftaler, som regeringen har indgået med syv kommuner på hhv. dagtilbuds-, folkeskole- og ældreområdet.

På dagtilbudsområdet er det Rebild og Helsingør Kommuner, på folkeskoleområdet er det Esbjerg og Holbæk Kommuner, og på ældreområdet er der indgået velfærdsaftaler med Langeland, Middelfart og Viborg Kommuner.

# 7 KOMMUNERS ERKENDELSE

i arbejdet med velfærdsaftaler 2021-2022

## Syv kommuners fælles erkendelser

Sideløbende med Vives Midtvejsevaluering har de syv forsøgskommuner på eget initiativ samlet fælles erkendelser fra deres arbejde med velfærdsaftaler på tre velfærdsområder.

På trods af kommunernes forskellige tilgange til arbejdet er de samstemmende omkring syv erkendelser. Den overordnede erkendelse er, at for at lykkes med frisættelse kræves et kommunalt fællesskab. Friheden har grundlæggende krævet, at kommunerne har måtte tænke sig om på ny i alle led. Det handler ikke udelukkende om frihed *fra* love eller regler, men et fokus på frihed *til*. Frihed til at tage fælles ansvar for at skabe kvalitet for borgerne, frihed til at tænke nyt og gentænke det, der ikke virker efter hensigten.

Friheden er derfor krævende for den enkelte medarbejder, leder og institution. Velfærdsaftalerne har igangsat en anden måde at arbejde på. Frisættelsen er ikke målet, men en metode for udvikling af velfærden.

Erkendelserne supplerer Vives Midtvejsevaluering og kommunernes fortællinger om arbejdet med velfærdsaftaler i perioden 2021-22.

[Læs 'De syv fælles kommunale erkendelser' her.](#)

## **Pædagogisk arbejde i små børnegrupper**

### **- Når vi alle skal lykkes!**

Af Anne Kock Bach, Pædagog i Solstrålen, Øster Hornum Børneunivers

Under velfærdsaftalen er vi sat fri fra arbejdet med den styrkede pædagogiske læreplan, og vi har derfor haft mulighed for at sætte et nyt fokus; vi valgte sammen at definere kerneopgaven i vores dagtilbud og har siden arbejdet ud fra den. Vores fælles kerneopgave hedder: "At støtte barnet i at lykkes og udvikles i samspillet".

Med kerneopgaven i den ene hånd, og med velfærdsaftalen i den anden hånd, har vi sat hinanden fri til at arbejde på en anden måde i vuggestuen. Vi arbejder derfor i små grupper og i læringsrum. Vi fokuserer på at inddele børnene hver dag, så børnene oplever nærvær, ro og plads til fordybelse.

Solstrålen er normeret til 18 børn fordelt på to stuer. Vuggestuen er en enhed og rummer to stuer og et gangareal. Mellem stuerne kan døren lukkes, så der skabes to enheder.

Vores formiddagsaktiviteter tilrettelægges efter hvert enkelt barns behov, udvikling og trivsel - og ikke nødvendigvis efter barnets faktuelle alder. Vi bestræber os på hver dag at lave små grupper bestående af 4-6 børn og altid ud fra et børneperspektiv.

### **At skabe deltagelsesmuligheder for alle børn**

Dagens struktur og personalets tilgængelighed kan gøre det muligt at lave endnu mindre grupper, hvis der er behov for det. Vi har børn med særlige udfordringer og/eller med et særligt fokus, hvor gruppesammensætningen har afgørende betydning for barnets trivsel og udvikling.

Eksempelvis har vi haft et barn, hvor vi skulle tænke nyt og anderledes, og her etablerede vi en gruppe bestående af tre børn, hvor aktiviteterne og det pædagogiske arbejde tog udgangspunkt i det enkelte barns udvikling og forudsætninger. Der var tydelig struktur, mange gentagelser, samme start og slutning (at tælle 1-2-3, tydeligt kropssprog og stemmeføring). Det var med til at motivere og fange alle børns opmærksomhed og var medvirkende til at skabe udvikling og trivsel - for både det enkelte barn med et særligt fokus, men også de øvrige børn.

Fordi vi strukturerede dagen ud fra det barns behov; brug for struktur, små grupper, gentagelser og at indtænke de fysiske rammer som en mulighed, fik vi skabt deltagelsesmuligheder for barnet i

et alment tilbud - og det resulterede i læring, tryghed og udvikling, som også resten af børnegruppen profiterede af. Ved at arbejde på den måde med små børnegrupper, oplever vi at lykkes med vores kerneopgave!

*"Ved mine pædagogiske tilsyn i vuggestuen ser jeg ofte, at de små grupper giver ro til fordybelse og leg uden forstyrrelser. Det er min oplevelse, at med de små grupper bliver de voksne ofte mere nærværende, hvilket kommer børnene til gode – især de børn, som har brug for lidt ekstra støtte."*

Mathilde Egelund Rasmussen, Pædagogisk konsulent



### **Jobswop mellem medarbejdere**

#### **- at stille sig nysgerrig og undrende overfor hinandens praksis**

Af Søren Jensen og Kristine Jakobsen, pædagoger i Skørping Børnehuse

Ideen blev født på et af vores fælles personalemøder, hvor personalet var enige om, at det kunne være lærerigt og inspirerende at komme på besøg i hinandens institutioner en ganske almindelig hverdag. Det blev til virkelighed. I september 2022 startede vi 'jobswop' i børnehusene i Skørping.

#### **Vidensdeling og erfaringsudveksling på tværs**

Vi har siden haft jobswop på tværs af medarbejdere i vores huse i en uge af gangen. Vi er gået til det med en nysgerrighed på hinandens praksis - hvad gør man i de forskellige huse og hvorfor? - og det har talt ind i velfærdsaftalens fokus på udvikling af kvalitet. Vi har allerede et godt samarbejde på tværs af husene; vi afvikler fælles personalemøder og pædagogiske dage, vi er sammen på tværs i forbindelse med feriekoordinering og deltager i fælles sommerfester og julefrokoster, men at kigge ind i hinandens praksis i hverdagen havde vi ikke rigtig prøvet.

I Skørping er der fire institutioner: To integrerede institutioner, en børnehave og en vuggestue. Ledelsen har stået for det praktiske i jobswop-forløbet, såsom tilrettelæggelse af mødeplaner mm. Alt fast personale har deltaget i jobswop og byttet en uge med personale fra et andet hus. Søren fra 100 meterskoven var for eksempel i Skovtrolden, i samme uge som Line fra Skovtrolden var i 100-meterskoven.

### At se sin praksis udefra

Alle fik en "logbog" til daglige refleksioner med afsæt i udvalgte fokusområder. Vi oplevede, at vi alle blev taget godt imod og var forholdsvis trygge og turde stille undrende spørgsmål til den daglige rytme/struktur og medarbejdernes pædagogiske praksis. Alle var opsatte på, at vi var i jobswop for at lade os inspirere og være nysgerrige på hinandens praksis.

Dermed ikke sagt, at det altid var let at være den, der stiller undrende spørgsmål eller at være modtageren. Vi måtte tage de pædagogfaglige briller på og modtage spørgsmål og refleksionerne professionelt, ikke personligt. Selvom vi arbejder i samme dagtilbudsdistrikt, og vores værdier skinner igennem i alle huse, kan måden vi arbejder på og strukturen i hverdagen være meget forskellig - og det møde har været lærerigt på flere planer.

I marts 2023 var alle igennem "jobswop", og det blev fint afrundet på en pædagogisk dag på Comwell i Rebild med fokus på feedback, og hvordan det omsættes konstruktivt i hverdagen. Her fik vi mulighed for at give hinanden feedback på selve forløbet og at give tilbagemeldinger på de refleksioner og observationer, som vi havde gjort under jobswop. En fin sløjfe på et lærerigt forløb, hvor vi alle fik meget brugbart med hjem til egen institution.



## **En leders refleksioner**

### **- At lede under velfærdsaftalen**

Af Gitte Markussen, daglig pædagogisk leder, Børnehuset 100-meterskoven

*Hvis ikke vi skal det, vi plejer, hvad skal vi så? Lidt sund forvirring.*

Da vi fik meldingen om at skulle frisættes, opstod der i første omgang forvirring i både hoved og krop. Jamen, hvis ikke vi skal det, vi plejer, hvad skal vi så? I vores børnehuse i Skørping er vi vant til at have rigtig meget struktur - og personalet var mindst lige så forvirrede. Som leder havde jeg ingen svar klar til dem, for jeg vidste jo faktisk heller ikke, hvad vi skulle. Det er mit personale bestemt ikke vant til fra min side. Set i bakspejlet skabte det lidt sund forvirring for personalet og ikke mindst for mig.

Forvirrede blev vi sat til at drømme - store drømme. I er fri til at tænke vildt i jeres dagtilbud. Hvad vil I gerne? Og jeg havde stadig ingen svar til dem i forhold til, hvad det hele handlede om. Det var faktisk ikke en let opgave for personalet at skulle tænke vilde tanker og store drømme. Vi endte derfor i første omgang med noget helt konkret. Med velfærdsaftalen er vi sat fri fra regler om sprogvurderinger. Lad os derfor ikke længere lave sprogvurderinger på alle børn. Lad os i stedet bruge vores professionelle dømmekraft til at vurdere, hvilke børn der rent faktisk har et behov.

### **Et opgør mod mavefølelser og "synsninger"**

Lige præcis begrebet professionel dømmekraft kom til at fylde rigtig meget hos os. Efter at have haft besøg af erhvervsfilosof Kasper Warming, der netop talte om professionel dømmekraft og i særdeleshed om plussumsspil, gav det pludselig mening for mig. Jeg som leder ønskede et opgør med sætninger som "mavefølelser" og "synsninger". Sætninger jeg egentlig aldrig har brudt mig om, men nu fik nye ord for. Professionel dømmekraft er for os faglig baseret viden, der bygger på uddannelse og erfaring og på en overordnet vision og gennemarbejdede værdier i vores børnehus.

### **Professionel dømmekraft**

I dag kalder vi det alle for professionel dømmekraft, når vi drøfter vores børn, taler med forældre eller andre samarbejdspartnere. Det er ikke kun mig, der har fået et nyt sprog, for det vi gør - det har hele personalegruppen. Arbejdet med velfærdsaftalen og frisættelsen har gjort, at min tillid til, at medarbejderne kan selv, er blevet styrket og har haft en positiv indflydelse på medarbejdernes eget faglige ståsted og tro på, at de sagtens selv kan. Det stiller større krav til medarbejderne, at de har skullet tænke mere selv og ikke har kunnet hente svar ved mig - men det er blevet taget utrolig positivt imod.

Jeg mærker en glæde og faglig stolthed hos medarbejderne, og de står stærkere i deres faglighed.



Helt reelt har det betydet, at hvor mit kontor ofte var en banegård for personalet, der søgte svar på spørgsmål og løsninger fra mig, er mit kontor nu meget stille. I stedet finder personalet svarene hos sig selv eller sparrer med kolleger. Det giver den sidegevinst, at vores feedbackkultur er højnet, og personalet i højere grad giver hinanden feedback i det daglige.

Min rolle er ikke længere at være en 'fikser'-leder, men en rolle som sparringspartner, lige såvel som personalet er mine sparringspartnere.

Kunne vi have gjort det uden velfærdsaftalen? Muligvis, men der er ikke tvivl om, at det var et solidt startskud til at ændre vores mindset til et langt mere kvalitativt mindset, som løfter fagligheden og stoltheden over at være pædagog.

Du kan læse mere om Velfærdsaftalen [her](#).

#tillidskaberkvalitet #rebildsætterfri #fritogvildt #fritil

---