



Velfærdsaftale

Rebild sætter dagtilbuddene fri

Nyhedsbrev #12, december 2024.

Denne gang kan du læse om:

1. Frisættende ledelse: tvivl, tålemod og tillid
 2. Hvilken betydning har vores strukturer for børns oplevelse af medbestemmelse og mestring?
 3. Hvad er udviklende fællesskaber egentlig for en størrelse?
 4. Ord skaber virkelighed og forstærkes gennem handlinger
-

Frisættende ledelse: Tvivl, Tålemod og Tillid

- En leders refleksioner

af Joan Aarenstrup Straarup, pædagogisk leder, Børnehaven Tuen

Tvivl

”Mere tid til børnene” – det var det første der faldt mig ind, da min chef ringede tilbage i oktober 2020, og spurgte om jeg ville stille op til et interview sammen med borgmesteren, fordi Rebild kommune var blevet udvalgt til at blive sat fri på dagtilbudsområdet.

Jeg var ikke i tvivl om mit svar, men jeg må indrømme, at netop tvivlen har fulgt mig gennem de seneste fire år med velfærdsaftalen. Tvivl om, hvad der sker, når jeg sætter medarbejdere fri? Kan vi nu opfylde det, vi skal? Kan vi skabe pædagogisk kvalitet?

Et eksempel: I begyndelse af frisættelsesprocessen arbejdede vi med de såkaldte ”prøvehandling”. Jeg kan huske, at jeg på hvert eneste personalemøde sagde; Husk nu at lave prøvehandling, for så kunne jeg, som leder, få noget dokumentation for, at de ”frit” afprøvede forskellige ting, og så behøvede jeg ikke være i tvivl ...

... men jeg blev heldigvis klogere.

Nu, fire år efter, kan jeg se tilbage og stille mig selv spørgsmålet... Har det givet mere tid til

børnene? Hvis svaret ses ud fra hvor mange minutter eller timer medarbejderne fysisk er sammen med børnene, så er svaret NEJ. Det er nok nogenlunde det samme. Men ser vi det ud fra, hvordan de er sammen med børnene, så er svaret JA.

En af mine medarbejdere har gennem de seneste to år arbejdet med et projekt omkring børns følelser. Hendes oplevelse af velfærdsaftalen er, at når der ikke længere skal opfyldes eksakte mål fra både ministeriet (fx den pædagogiske læreplan) og politikere i Rebild kommune (fx sprogvurderinger), så bliver der skabt arbejdsro og tid til fordybelse. Det skaber arbejds glæde, udvikling og refleksion - og kvalitet i den pædagogiske praksis.



Joan Aarenstrup Straarup fortæller om sine refleksioner for ledere af dagtilbud i Helsingør Kommune

Tålemod

Det er ikke kun tvivlen, der har fulgt mig som leder i frisættelsen. Det har også tålemod – et af de nye udtryk, som vi har tilegnet os fra erhvervsfilosof Kasper Warming. Tålemod eller mod til at tåle. Det har ikke altid været lige nemt. Men hvis det skulle lykkes at medarbejdere faktisk kunne føle sig fri – altså fri til at bruge deres professionelle dømmekraft, ikke for egen vinding skyld, men for fællesskabet – så var og er det nødvendigt at have tålemod som leder.

Et eksempel: Daglejernes legestue har tradition for at være på en bestemt måde. Jeg har tænkt, at det ikke altid var for børnenes skyld, at vi organiserede legestue, som vi gjorde, men måske mere for sparring mellem dagplejere.

Efter en snak med dagplejerne blev aftalen, at de selv kunne bestemme, hvordan de ville holde legestue. Og så gik de ellers i gang med at tænke om på ny. I dag har de en årsplan, hvor de planlægger årets legestuer, hvor og hvad de skal lave. De fleste legestuer er nu ændret til halvdags og ofte mødes de i det fri.

Jeg er meget stolt over den måde, de har løst opgaven på, og jeg kan se, at det har skabt arbejds glæde og udvikling af den pædagogiske kvalitet i dagplejen. Det har også krævet

tålemod fra min side – og det har været en god øvelse for mig og mit lederskab.

Tillid

I min refleksion over mit frisættende lederskab, har jeg spurgt nogle af mine medarbejdere, hvad der er vigtigt for dem, for at de kan bruge deres professionelle dømmekraft og udvikle deres faglighed – og de svarede prompte TILLID.

Tillid fra mig som leder til at ”vente” på, at de kommer ud på den anden side af en proces, de har sat i gang, fx et udviklingsprojekt.

Men det handler ikke kun om tillid fra mig som leder til medarbejderne – jeg har haft lige så stor brug for tillid fra min leder og chef.

Tillid til, at det vi laver, er kvalitet, også uden at der skal afleveres alle mulige udfyldte skemaer. Følelse af, at der er én, der har ens ryg – og at man kan have 100 % tillid hertil. Det er med til at skabe frisættende ledelse!

Hvilken betydning har vores strukturer for børns oplevelse af medbestemmelse og mestring?

- Spisesituationen gav anledning til en prøvehandling af Børnehaven Kildehaven, Dagtilbud Øst



I Kildehaven har vi to stuer; Anemonen med 15 børn og Solsikken med 10 børn. I løbet af dagen har vi tre måltider. Vi oplevede, at vi havde lidt problematikker omkring spisesituationerne. Børnene havde svært ved at komme ind og få vasket hænder, sætte sig ved bordet og spise i mere rolige omgivelser. Stemningen blev tit stressende, urolig og ikke rar at sidde i, hverken som barn eller voksen. En dag hvor personalet var presset på bemanning, valgte vi at afprøve en løsning fra tidligere tider, som vi kunne huske havde givet en anden ro i spisesituationen. Det blev anledningen til en prøvehandling.

‘Spisestue’ - vi tænker strukturen om på ny

Prøvehandlingen går ud på, at vi omkring kl. 14.00, hvor vi skal spise eftermiddagsmad, kalder til “spisestue”. Det betyder, at børnene får en halv time, hvor der er spisestue på den ene stue i Kildehaven. På den halve time kan børnene spise deres eftermiddagsmad i eget tempo. De skal ikke komme ind lige med det samme kl. 14.00, og må i princippet gerne vente til kl. 14.25 med at starte på deres madpakke. Reglerne er blot, at alle skal have været ude og vaske fingre og prøve at tisse af. Derefter henter børnene selv deres madkasser og drikkedunke og finder en plads ved et af bordene. Der er typisk stille musik i baggrunden, fordi vi fornemmer, at det sætter stemningen for børnene, så de ved, at her sidder vi i ro og mag og hygger og snakker med vores madpakker.

Vi er typisk 1-2 voksne i spisestuen, og den tredje voksen er på den anden stue, hvor børnene kan lege videre, når de er færdige med at spise. Vi benytter en time-timer, så børnene også kan følge med i hvor lang tid, der er tilbage. Vi, voksne, holder skema over, hvem der har været at spise, og hvem vi lige skal mindes om det, så vi ved, at alle mand har været forbi spisestuen.

Vores oplevelser med ‘spisestuen’

Indtil videre har vi kun oplevet gode ting ved prøvehandlingen. Vi oplever meget mere ro og balance i spisesituationen omkring eftermiddagsmaden. Det er også nemmere at læse en bog, fordi stemningen ikke er så stressende og bestemt som ved de andre måltider. Vi ser, at børnene allerede ved, hvad de skal, når vi siger, at der er spisestue.

De børn som tidligere har haft svært ved spisesituationerne, har meget nemmere ved at være i denne nye situation, fordi det ikke føles som en SKAL ting, men mere giver børnene en følelse af medbestemmelse inden for faste rammer. Børnene udtrykker selv, at det er en stund de er glade for, og at de hygger sig med maden og hinanden, i rolige omgivelser.

Vi har aftalt, at prøvehandlingen afprøves til og med december, og så vil vi vurdere, om det skal udvides til vores frokostmåltid. Prøvehandlingen har givet anledning til refleksioner over regler, krav sætning og strukturer, som vi sætter op for børnene i vores hverdagspraksis; hvordan giver vi børnene mere medbestemmelse og ansvar, ja, kan vi egentlig sætte børnene mere fri?

Hvad er udviklende fællesskaber egentlig for en størrelse?

- Leder og medarbejderes refleksioner over efterårets kvalitets- og udviklingssamtaler

Af Børnehuset Aavangen, Dagtilbud Øst

Efterårets kvalitets- og udviklingssamtale tog en ny drejning, da forvaltningen denne gang faciliterede en protreptisk inspireret samtale med udviklende fællesskaber som overordnet ramme. Det var for os en anderledes, men spændende tilgang til kvalitetssamtalen, der ikke kom til at handle om fakta, men gav anledning til at hjælpe hinanden med at opdage og forstå egne værdier og overbevisninger.

Fakta

Den protreptiske samtale handler om at udforske egne erfaringer, holdninger og værdier. Samtaleformen stammer helt tilbage fra de græske filosoffer og inviterer til refleksion, fordybelse og nye erkendelser.

Udviklende fællesskaber en del af Mål og retning, som dagtilbuddene arbejder med under velfærdsaftalen. [Læs mere her](#)

Kvalitets- og udviklingssamtaler afholdes tre gange årligt. [Læs mere her.](#)

For os i Aavangen, blev det helt sikkert en kvalitetssamtale, hvor vi ikke på samme vis som tidligere fortalte om prøvehandlinger og andre tiltag i forbindelse med vores arbejde med frisættelse, men en samtale, hvor vi blev udfordret til at udvide hinandens perspektiver på arbejdet med udviklende fællesskaber. De anderledes spørgsmål krævede, at vi måtte tænke os om på ny. Samtalen blev faciliteret af repræsentanter fra forvaltningen og gav os, dagtilbudsleder, pædagogiske ledere og to medarbejdere indblik i, hvor forskelligt vi hver især kan forstå og omsætte ords betydning.



Eksempler på anderledes spørgsmål, som vi reflekterede over:

- Hvad er det skønne ved udviklende fællesskaber?
- Findes der dårlige fællesskaber?
- Hvad kendetegner et godt udviklende fællesskab?
- Hvad er det modsatte af udviklende fællesskaber?
- Kan udviklende fællesskaber være uretfærdige?
- Kan udviklende fællesskab være onde?



Undervejs kom vores forskellige opfattelser af værdibaserede ord flere gange til udtryk, f.eks. om ordet uretfærdigt. For nogen forstås ordet uretfærdighed som en negativ konnotation, fordi det normalt forbindes med situationer, hvor noget anses for at være moralsk forkert eller ubehageligt. Andre derimod opfatter ordet som en god beskrivelse og forståelse af, at vi ikke kan behandle alle ens og kan tolkes som; at vi er nødt til at behandle uretfærdigt for at behandle ens. Det blev for os altså en vigtig påmindelse om betydningen af, at vi sammen sparrer omkring forståelsen af en given situation. Ofte er vi helt grundlæggende enige, men forskellige opfattelser af et ord kan også give store misforståelser.

I vores børnehus har vi en stor andel af børn med særlige behov, som alle hver især har ret til at være i et for dem tillidsfuldt, meningsfuldt, lærerigt, ja udviklende fællesskab. I vores samtale var der stor enighed om, at selvom der i vores børnehus er brug for mange forskelligartede mindre fællesskaber, så er Aavangen stadig ét stort udviklende fællesskab

- for både børn og voksne, hvor alle har en oplevelse af at være ønsket, og at nogen har ens ryg.

I evalueringen af samtalen var der fælles enighed om at relationer, tryghed og tillid er tre af de bærende elementer for et godt og udviklende fællesskab. Sidst, men ikke mindst, løftede vi erkendelsen af, at vi de senere år oplever en samfundsændring, som kræver, at vi via vores professionelle dømmekraft har en kæmpe opmærksomhed på hvornår, det drejer sig om reel lyst til at deltage, og hvornår det drejer sig om ikke at kunne mestre og evt. har brug for stilladsering.

Refleksionen stoppede ikke, da samtalen sluttede, den bobler videre.



Ord skaber virkelighed og forstærkes gennem handlinger

- Leder og medarbejderes refleksioner over efterårets kvalitets- og udviklingssamtaler

Af Børnehuset Tumlehøj, Dagtilbud Nord

Efterårets kvalitets- og udviklingssamtaler, gav Tumlehøj nye refleksioner over vores arbejde med udviklende fællesskaber, og de ord vi knytter hertil i vores praksis. Det blev tydeligt for os i samtalen, at relationer og arbejdet med venskaber mellem børn, voksne og forældre er særlig betydningsfuldt i vores børnehus, når vi taler om udviklende fællesskaber.

I Tumlehøj er der kultur for, at børnene omtales som venner på den enkelte stue. Hele vores børnehus er gennemsyret af denne omtale og forståelse lige fra personale til forældre og børn - og har været det en del år efterhånden. At tale om hinanden som venner, er blevet en del af hverdagens praksisfortællinger. En af de sproglige vendinger vi ofte anvender er;

- En bedsteven er helt ok – men det er langt bedre med en hel gruppe af venner.



I vores arbejde med udviklende fællesskaber er relationer, og det at have venner en væsentlig forudsætning. Det er vores erfaring, at vi lykkes bedre med venskaber, rummelige fællesskaber og inklusion ved at have fokus på de enkelte børns forskellighed. Vi er optagede af, hvad de enkelte børn er gode til, og hvordan de andre børn kan hjælpe til, så alle oplever at mestre. Det er en del af at styrke fællesskabet, og alle børn og personalet øver sig hver dag – yderst sjældent oplever nogen at få et nej fra en ven! Igennem mange år har vi organiseret os i aldersopdelte stuer ved opstart i børnehaven. Børnene følges derfor med sine venner frem til opstart i Mini-SFO og skole. Vores oplevelse er, at det giver en tryk og smidig proces, da alle er kendte med børnegruppen som fællesskab og de individuelle hensyn, som følger med. Det gælder også for samarbejdet med og mellem forældrene. Både forældrene og deres børn skal følges i mange år fremover - fra Tumlehøj og på Suldrup Skole. Derfor etablerer vi forældreråd på årgangene allerede i starten af deres dagtilbudstid. Det er der gode og konstruktive erfaringer med, og der opstår en særlig samhørighed og en ”vi vil hinanden”. Et eksempel kan være, at legeaftaler børn imellem lykkes, når forældre har godt kendskab til hinanden; Kendskab kan danne venskab.

Børnehuset Tumlehøj og Suldrup Skole er nærmeste naboer. Børnene fra Tumlehøj er ofte på besøg på skolen, som er med til at gøre børnene trygge ved skolens rammer inden skolestart. Vi oplever det som en fordel, at det primært er den samme skole, som alle vores børn skal følges videre til. I forbindelse med overgangen fra børnehave til Mini SFO er det prioriteret med 1 kendt personale i de første 3 mdr. Det er en rigtig god ”investering”, som for børnene skaber tryghed. Tilbagemeldinger fra skolen går på, at de oplever gode og velfungerende børnegrupper, som har overskud og vil hinanden.

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