



Idékatalog

128 cases med fokus på inddragelse af medarbejdernes viden og erfaringer i udviklingen af kvaliteten i den kommunale service

Cases er fordelt på skole-, dagpasnings- og ældreområdet

Interviewperiode feb.-april 2007

Baggrund og formål.....	5
Metode.....	7
Undersøgelsens design	7
Anvendt metode	7
Metodiske refleksioner	9
Projektteam	9
Læsevejledning.....	10
Kvalitetsudvikling på dagpasningsområdet.....	11
Cases.....	12
Børne- og familieinstitutionen Villa Ville Kulla i Morsø kommune.....	12
Vildsund Børnehave – et sprogprojekt I Thisted kommune	17
Projekt ”Spil’ op” i Tønder kommune.....	21
Den Integrerende Baggrund i Hillerød Kommune.....	25
Projekt ”Stjernerdyr” i Hvidovre Kommune	28
”Børn og voksne lærer sammen” i daginstitution i Guldborgsund Kommune.....	31
Pædagogisk kvalitetsevaluering i Gribskov Kommune.....	33
Støttepædagogkorps i Tårnby Kommune	35
Gæstedagplejehuset i Ringkøbing-Skjern kommune.....	37
Projekt ICDP i Jammerbugt Kommune	40
Cumulus-projektet i Fredericia Kommune.....	41
Ressourcepædagoger i daginstitutioner og dagpleje	44
Skratmosen - Idrætspædagogisk bevidsthed i Sønderborg Kommune.....	47
Inklusion i skoler og institutioner i Albertslund Kommune.....	49
Forældresamarbejde i specialbørnehaven Mælkebøtte, Bornholm Kommune.....	49
Ledelsesprojekt i Brønderslev-Dronninglund Kommune.....	49
Forældresamarbejde og –inddragelse i Frederiksværk-Hundested Kommune	50
Børns sprogudvikling, Helsingør Kommune.....	50
Sundere levevis for daginstitutionsmedarbejdere i Herlev Kommune.....	50
DagKap – et administrationsværktøj i Hillerød Kommune	51
Vejledende støttepædagoger i Hjørring Kommune.....	51
Ressourcepædagoger i Kolding Kommune	51
Mangfoldighed i Københavns Dagtilbud, København Kommune	51
Børn, kunst og pædagogik i Regnbuen i Kalundborg Kommune	52
Parat til fremtiden i Kolding Kommune	52
Faglighed For Alle i Københavns Kommune.....	52
Lighedsprojekt i Lemvig Kommune	53
Netværk af unge mødre i Mariagerfjord Kommune.....	53
Udviklingsprojekt for læreplaner før kommunesammenlægningen, Mariagerfjord Kommune.....	53
Digitalisering af sagsbehandling i Middelfart Kommune	54
Kulturprojekt i Møn Kommune	54
Udviklingsprojekter på 2-årig kontraktbasis i Odder Kommune.....	54
Overgang fra daginstitution til skole i Stevns Kommune.....	54
Ringsted Kommune – Udvikling, Pædagogik, Læring og Ansvar	55
Pædagogiske læreplaner i Solrød Kommune	55
Pædagogiske læreplaner i Struer Kommune	55
Typologisering af flersprogede børn i Svendborg Kommune	55
Sund mad i Svendborg Kommune.....	56
Ikke-voldelig kommunikation i Varde Kommune	56
Fokus på udsatte børn, Vejen Kommune.....	56

Tilbud om aflastning for udsatte børn i Vejle Kommune	57
Fokus på overgangen mellem børnehave og skole, Vesthimmerlands Kommune.....	57
Mangfoldighed og pædagogisk forandringsledelse i Vordingborg Kommune.....	57
Udvikling af dagplejerens relationskompetence i Vordingborg Kommune.....	57
Madordninger i Ærø Kommune	58
Anti-mobbeprojekt i Århus Kommune.....	58
Kvalitetsudvikling på skoleområdet.....	59
Cases.....	60
Projekt "Vær en god kammerat – nej til mobning" på skolen på Duevej på Frederiksberg.....	60
Alslev-modellen i Varde kommune.....	68
Projekt Flik-Flak i Gladsaxe Kommunes skoler og dagpasning.....	72
Skole-Madpakke-Sundhed i Lyngby-Taarbæk Kommune	78
Tilsyn med syv skoler i Ishøj kommune.....	80
BørneBioBallerup, lærernetværk i Ballerup kommune.....	82
Pædagogiske læreplaner i Kolding Kommune.....	83
"Tidlig indsats" - Kortere vej fra erkendelse til handling i Tjele Kommune	86
Folkeskolens Fantastiske Fortællinger i Brønderslev-Dronninglund Kommune	88
Læring med eleven i centrum gennem brug af IT i Favrskov Kommune.....	90
Fokus på trivsel og mobning i Assens Kommune.....	93
Kompetenceudvikling på lederplan i Assens Kommune.....	93
Dialogbaseret tilsyn på skolerne i Bornholms Kommune.....	93
Netværksgruppe omkring børn i familier med alkoholproblemer i Brøndby Kommune	94
Teaterstykket "Dans på roser" i Egedal Kommune	94
BMX-rampen i Egedal Kommune.....	94
Ungdomstænketank i Egedal Kommune.....	95
Kvalitet i undervisningen, Faxe Kommune.....	95
Børn- og Ungebladet i Fredensborg Kommune	95
Ambitionsfabrikken i Frederikshavn Kommune.....	95
Læsehuset i Furesø Kommune	96
PIL – Projekt IT Læring i Gentofte Kommune	96
Godskole.dk, Greve Kommune	96
Vidensteams i Gribskov Kommune	97
Heldagsskole Dragen, Haderslev Kommune	97
Hjælp til overvægtige børn i Herlev Kommune	97
Bakkeskolens hjælpekorps, Horsens Kommune.....	97
Gåbusser i Hørsholms Kommune	98
Fælles skoleledelsesprojekt i Jammerbugt Kommune.....	98
Konfliktmæglere i Københavns Kommune.....	98
Etisk regnskab i skolerne, Nordfyns Kommune	99
Familieklassen i Næstved Kommune	99
Interbook i Odense Kommune.....	99
Pampædia i Ringsted Kommune.....	100
Udviklingsprojekt indenfor skoleledelse i Roskilde Kommune.....	100
IT-støttet undervisning i Skanderborg Kommune.....	100
Værkstedsklassen, Svendborg Kommune	100
Gademedarbejdere, Sønderborg Kommune.....	101
Drikkevandsprojekt i Thisted Kommune.....	101
Vallensbæk Kommune og fælles målsætninger.....	101
Væk med dårligt sprog i Lærkereden Varde Kommune.....	102
Kompetenceudvikling efter skolesammenlægning, Vordingborg Kommune.....	102
Antimobningsprojekt i Århus Kommune	102

Kvalitetsudvikling på ældreområdet	103
Cases.....	104
Idealprocessen i Gentofte kommunes hjemmepleje	104
Leve/Bo miljø på Plejecenteret Nørrevænget i Gislev Fåborg/Midtfyn Kommune.....	110
Madordning i Grenå, Norddjurs Kommune.....	114
Smiley-ordningen i Herlev kommunes plejecentre.....	118
Fokus på borgere med KOL i Rødovre kommune	120
Kommunikationsprojekt i Greve Kommune.....	122
"Skærmede ture" i Næstved kommune	124
Teamorganisering i Århus kommunes ældrepleje.....	126
Akut-stuer i Ringsted Kommune.....	128
Glem Ikke – Ikast-Brande Kommune	130
"Læg liv til årene", ældres sociale liv i Frederikshavn Kommune	132
Projekt FOKUS i ældreplejen i Haderslev Kommune	135
Leve/Bomiljø i Læsø Kommunes Døgnpleje	137
Rejseholdet i ældreplejen Brøndby Kommune.....	139
Kvalitetsløft i ældreplejen i Ballerup Kommune.....	141
Renovering af plejecenter i Ballerup Kommune.....	141
Den Grønne Ø i Brøndby Kommune	141
Håndholdte computere i Brønderslev-Dronninglund Kommune	142
Bærbare computere i visitationen i Egedal Kommune.....	142
Vidensdeling, vidensudvikling og kvalitetssikring i Esbjerg Kommune.....	142
Online håndholdt styresystem i Furesø Kommune.....	142
Kompetenceudvikling af social- og sundhedspersonale i Gentofte Kommune	143
Fra plejehjem til leve-bo-miljø i Holstebro Kommune	143
Sårklinik i Hørsholm Kommune	143
Lean-projekt i Hørsholm Kommune.....	144
Udviklingsprojekt på plejecentret Fællesgården i Københavns Kommune	144
PDA i Lejre Kommune	144
Nordfyns Kommune og de frivillige "skubbere"	144
Etik i ældreplejen i Rudersdal Kommune	145
Kompetenceudviklingsprojekt i Samsø Kommune.....	145
Ydelseskatalog i Silkeborg Kommune.....	145
Genoptræning og vedligeholdelse i Silkeborg Kommune.....	146
Embedslægetilsyn modtaget konstruktivt i Skive Kommune	146
KOL-projekt i Vesthimmerlands Kommune.....	146
Fleksibilitet og høj faglighed i Viborg Kommune	146
Medarbejderinvolvering på Rønshave Plejecenter i Åbenrå Kommune.....	147
Den Åbne Linie i Aalborg Kommune	147
Selvindskrivning på plejehjem i Aalborg Kommune	147

Baggrund og formål

Regeringen fremlægger i sommeren 2007 en strategi for en kvalitetsreform. På den baggrund har KL og KTO taget initiativ til at sætte fokus på det 5. tema i kvalitetsreformen 'Ledelse, medarbejderinddragelse og motivation' ved at finde og fremvise en række 'god praksis' eksempler på, at der allerede lokalt i kommunerne foregår en kvalitetsudvikling på serviceområderne i den offentlige sektor. Til dette formål er Gad's Research blevet engageret til at gennemføre en omfattende undersøgelse af kommunernes kvalitetsudviklingsarbejde. Inspirationskataloget her er et resultat heraf.

Fokuset i de eksempler, der er trukket frem i undersøgelsen, er: *Personalets inddragelse og nyttiggørelse af deres viden og erfaringer fra det daglige professionelle arbejde med borgerne med henblik på udviklingen af den offentlige service.*

Generelt opleves der i det kommunale arbejde en høj medarbejderinddragelse, og netop derfor har man været af den overbevisning, at der er rig mulighed for at finde nye og ikke allerede kendte eksempler og cases, der illustrerer god praksis.

Det konkrete formål med undersøgelsen har været:

- At vise, at der allerede pågår og er tradition for medinddragelse af medarbejdernes kompetencer i udviklingen af borgerservice
- At inspirere kommuner på tværs af kommunegrænser og institutioner til at bruge udviklingsmetoder, der inddrager medarbejdernes viden og erfaringer

De specifikke cases, der ikke allerede er kendt for den bredere offentlighed, ligger inden for dagpasnings-, skole- og ældreområdet og repræsenterer de af landets kommuner, der foretager kvalitetsudvikling indenfor netop disse områder. Således belyser inspirationskataloget ikke de kvalitetsudviklingstiltag, der foregår inden for kommunens øvrige sektorer. Tilsammen belyser de her præsenterede cases temaerne: ledelse, motivation, medinddragelse af medarbejdere i tilrettelæggelse af arbejdet samt sygefravær. Mere præcist viser casene eksempler på og modeller/metoder for:

Ledelse

- Ledelsesudfordringer ved inddragelse af medarbejdere
- Medinddragelse af medarbejdere, herunder håndtering af vidensdeling
- Ledelsesudvikling

Motivation

- Hvad der fremmer motivation og tilfredshed blandt medarbejdere
- Fastholdelse og rekruttering af medarbejdere
- Godt psykisk arbejdsmiljø
- Kompetenceudviklingsmetoder
- Forbedret borgerservice
-

Medinddragelse i tilrettelæggelse af arbejdet

- Aktiv inddragelse af medarbejdernes viden og kompetencer
- Medarbejdertilfredshed
- Forbedret arbejdsmiljø
- Forbedret service

Sygefravær

- Nedbringelse af sygefraværet bl.a. set ud fra et arbejdsmiljøsynspunkt (støj, stress, løfteteknikker etc.)
- Ændret arbejdstilrettelæggelse/medinddragelse

Undersøgelsen har navnlig haft vægt på medarbejderaspektet og de faglige potentialer ved inddragelsen af personalet i kvalitetsudviklingsarbejdet. Dette aspekt er dog nært knyttet til de andre nævnte dimensioner i kvalitetsudviklingsarbejdet, der således også berøres i de følgende cases.

I alt er 128 cases af forskelligt omfang fundet og samlet i inspirationskataloget her, der kan bruges til inspiration i det kommunale arbejde.

I tillæg til inspirationskataloget er en rapport, der behandler de temaer og mønstre, som findes på tværs af de 128 cases, udarbejdet. Denne rapport behandler de mere centrale fokuspunkter og særtræk i kommunernes gode praksis og fremdrager mere gennemgående modeller for kommunernes kvalitetsudvikling.

Inden de 128 cases præsenteres, følger først en redegørelse for undersøgelsens metodiske grundlag.

Metode

Undersøgelsens design

Denne undersøgelse er blevet til som et resultat af en lang proces og mange metodiske overvejelser. Indledningsvist er samtlige borgmestre og kommunaldirektører i de danske kommuner informeret af KL per mail omkring undersøgelsen. Efterfølgende er kommunernes kommunaldirektører kontaktet per telefon med henblik på at danne et overblik over de forskellige kvalitetsudviklingsindsatser i kommunen og få oplyst relevante kontaktpersoner. På baggrund heraf er projekter eller indsatser blevet udvalgt til cases, som er afdækket gennem interview med de involverede personer. I forbindelse med de større cases har der været foretaget besøg i kommunerne og gennemført adskillige interview med medarbejdere og ledere samt i flere tilfælde med embedsmænd, konsulenter eller politikere. Til de mindre cases er der lavet aftaler om efterfølgende telefoninterview.

De 128 indsamlede cases repræsenterer hovedparten af de af landets kommuner, der foretager kvalitetsudvikling inden for en eller flere af de nævnte sektorer. Således er der med de 128 cases en spredning på geografi og sektorområde samt en spredning på kommunens partipolitiske tilhørsforhold. 9 cases er udvalgt som særligt gode eksempler, der i inspirationskataloget er udførligt beskrevet og belyst fra alle niveauer. Dvs., at ledelse, medarbejdere, borgere/brugere og eventuelt også embedsmænd er inddraget og hørt igennem kvalitative gruppe- eller dybdeinterview. 29 cases har et mindre omfang i inspirationskataloget og er beskrevet på baggrund af et enkelt eller få kvalitative interview, mens 90 cases er afdækket med en kort beskrivelse og en kvantitativ angivelse af kvalitetsudviklingens karakter.

Anvendt metode

Kvalitative interview er valgt til undersøgelsen, idet de er velegnede til dybdegående beskrivelser og inddragelse af flere perspektiver på samme sag. Med kvalitative interview har det således været muligt at beskrive såvel ledelses, medarbejders og borgers oplevelse af et givent projekt eller tiltag til kvalitetsudvikling og indfange såvel nuancer og divergerende opfattelser som konsensus. Gruppeinterview, som i flere tilfælde er anvendt i undersøgelsen, giver, i tillæg til det allerede nævnte, mulighed for at høre flere stemmer på én og samme tid. Samtidig kan gruppeinterviewet afsløre eventuelle kompleksiteter eller udfordringer med det samme og dermed sikre en uddybning nu og her. Særligt sådanne kompleksiteter og nuancer har været væsentlige i de 9 større cases, der er udvalgt som særligt gode eksempler, fordi en grundig afdækning her har været formålet. De 29 mindre cases er i de fleste tilfælde afdækket ved hjælp af et kvalitativt dybdeinterview over telefonen og generel research i forhold til et specifikt projekt. En sådan metode har været tilstrækkelig til at opnå grundigt kendskab til et projekts indhold og nuancerne heri. De 90 cases, der figurerer med en kort beskrivelse, er afdækket ved hjælp af korte spørgsmål over telefonen og en skaleret vurdering af projektets indhold i forhold til de ovenfor listede temaer. Således fungerer de 90 cases også som en validering af omfanget af den kvalitetsudvikling, der foregår i landets kommuner.

De kvalitative interview er overordnet bygget op omkring 3 trin, der fokuserer på projektets baggrund og formål, den praksis som projektet har afstedkommet og de resultater og effekter, som projektet har medført. Nærmere bestemt har de 3 trin koncentreret sig om følgende:

Projektets baggrund og formål

- Hvorfor er projektet sat i værk? Har der ligget særlige behov til grund herfor?
- Hvilke målsætninger er opstillet for projektet?
- Hvem er initiativtageren?

Projektets praksis

- Hvordan fungerer projektet i praksis?
- Hvordan er medarbejderne inddraget?
- Hvordan er tilfredsheden blandt medarbejderne?
- Hvordan er borgerne inddraget?
- Hvordan er tilfredsheden blandt borgerne?
- Hvordan er projektet finansieret?

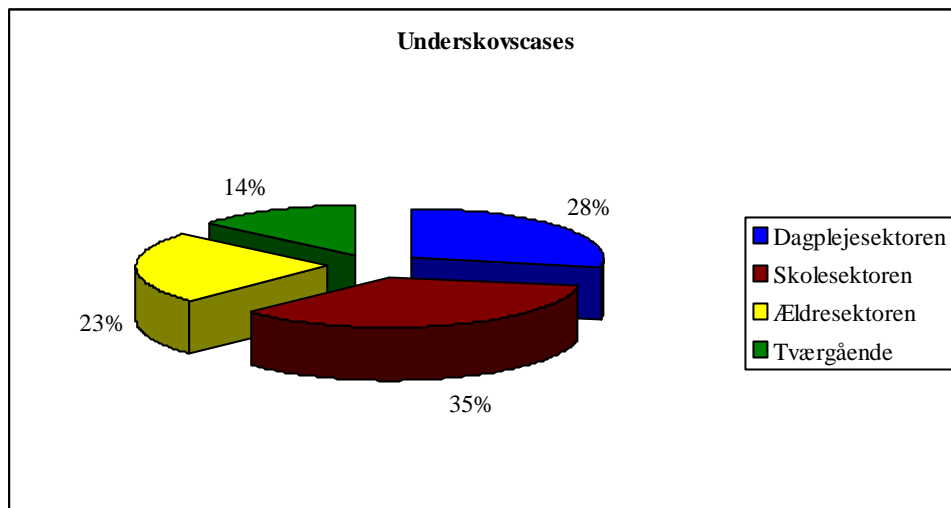
Resultater og effekter

- Hvilke effekter og resultater har projektet haft?
- Hvorvidt er målsætningerne nået?

Individuelle spørgeguides er specifikt udarbejdet til hver case og i forhold til de personer, der har været i tale. Således er de særlige omstændigheder for de enkelte projekter medtænkt i alle spørgeguides.

Den kvantitative spørgeramme er udarbejdet med spørgsmål, der skal besvares på en 4 punktskala, hvor 1 angiver lavest værdi og 4 angiver højest værdi. 90 har besvaret følgende spørgsmål:

- Hvordan vurderes de kortsigtede økonomiske besparelser på projektet?
- Hvordan vurderes de langsigtede økonomiske besparelser på projektet?
- Hvordan vurderes medarbejderinddragelsen på projektet?
- Hvordan vurderes medarbejdertilfredsheden på projektet?
- Hvordan vurderes borgerinddragelsen på projektet?
- Hvordan vurderes borgertilfredsheden på projektet?
- Hvordan vurderes sygefraværet på projektet?



Metodiske refleksioner

Formålet med den gennemførte undersøgelse har for KL og KTO været at sætte fokus på de gode eksempler og 'best practice' i det kommunale arbejde. Et fokus på de positive eksempler kan betyde, at eventuelle svagheder eller problematikker overses, og undersøgelsen postulerer således heller ikke at levere et objektivt blik over det kommunale arbejde, men i stedet at kortlægge og studere de gode eksempler på kvalitetsudvikling, der finder sted i landets kommuner inden for de nævnte områder. Der er i undersøgelsen ligeledes fokus på netop de aspekter, der relaterer til det 5. tema i regeringens kvalitetsreform og herunder især medarbejderinddragelse, hvorfor kvalitetsudviklingsindsatser, der berører andre aspekter end disse, ikke inddrages i materialet.

De 128 cases viser overordnet, at der er adskillige gode eksempler på kvalitetsudvikling inden for dagpasnings-, skole og ældre området. Således dokumenterer undersøgelsen også, at langt størstedelen af landets kommuner foretager selvinitieret kvalitetsudvikling på et eller flere af disse områder.

Projektteam

Undersøgelsen er sat i værk i et samarbejde mellem KL, KTO, Just Different og Gad's Research og gennemført af et større team af konsulenter og projektmedarbejdere fra Gad's Research bestående af:

Birgitte Gad
 Jane Thomsen
 Laura Schollert Hvalsum
 Jonas Munk Olesen
 Cecilie Holmelund
 Jane Mejdahl
 Lise Jørgensen
 Ida Matzen
 Anders Sebelsted

Læsevejledning

Inspirationskataloget er inddelt efter de tre nævnte sektorer. Først præsenteres dagpasningsområdet, dernæst skoleområdet og til sidst ældreområdet. Hvert område indledes med en introduktion til området og de indsamlede kvalitetsudviklingstiltag. Efter introduktionen følger først de grundigt afdækkede cases inden for det enkelte område, dernæst de mindre afdækkede cases og til sidst de korte beskrivelser af projekter, som kan fungere som appetitvækkere til at indhente mere information.

Kvalitetsudvikling på dagpasningsområdet

Blandt de forskellige projekter på dagpasningsområdet træder principperne anerkendelse og rummelighed frem som centrale pædagogiske retningslinier. Med de to begreber lægges der op til, at man anerkender barnet og fokuserer på dets styrker frem for mangler. Barnet skal inkluderes og rummes i hverdagen for ikke at sige i fællesskabet. Der tænkes desuden i en helhedspædagogik, hvor der også arbejdes med hele barnets hverdag og familiebaggrund.

De forskellige tiltag kredser om nedenstående emner:

- Efteruddannelse/kompetenceudvikling
- Indsatser over for udsatte børn
- Tidlig indsats
- Forberedelse til indskoling
- Omstrukturering af dagplejen
- Etablering af sociale netværk

De specifikke beskrivelser af de indsamlede cases på dagpasningsområdet følger nedenfor.

Cases

Børne- og familieinstitutionen Villa Ville Kulla i Morsø kommune

" Her på Mors har vi besluttet os for politisk og på embedsniveau og i det professionelle system – alle – at vi vil gøre noget, vi tror på, og vi vil holde op med at gøre det, som vi ikke tror på og kan se ikke virker. Og det viser sig, at det har betydet kvalitetssikring hele vejen rundt. Børnene er glade, forældrene er glade og personalet er glade" (Anne Løngaa, Familiechef).

" Det, som vi ser, som er en af de vigtigste kvalitetssikringer, det er, at vi har økonomisk ansvarlighed. For det her område koster så mange penge og har gjort det i så mange år, uden at vi kan se et godt resultat for borgerne. Og det duer ikke. Så vi siger, at hvis politikkerne skal have mulighed for at leve op til retningslinjerne for kvalitetssikring på området, så er vi embedsfolk nødt til at tage os sammen" (Anne Løngaa, Familiechef).

" De kan jo ikke vifte med et øre, og de må ikke gå baglæns, for så skal de have en masse ekstra indsatser, og det er derfor det bliver så pissedyrt. Her må de godt gå baglæns. Det er det, det handler om, og det er der økonomitænkningen kommer ind. For det er koblet til den tilgang vi har, rent pædagogisk, psykologisk, psykiatrisk og behandlingsmæssigt, det er der vi kvalitetssikrer indsatserne, så ungerne kan komme til at føle sig så normale som muligt og ikke så unormale som muligt. Hele behandlersystemet består jo af at dokumentere år efter år, hvor unormal en tilstand barnet har" (Anne Løngaa, Familiechef).

" Mange formulerer det som, at børnene er stærkt truede. Her er vi ikke en skid stærkt truede, her er vi i stærk udvikling. Vi ser en masse gode ting hos børnene. Ja, jeg vil

Indhold og formål

Morsø kommune har som så mange andre kommuner kæmpet med at stable et godt og holdbart tilbud på benene til omsorgsvigtede og tvangsfjernede børn. Efter mange års kamp uden synlige resultater og med tårnhøje udgifter i det kommunale budget besluttede Morsø Kommune, at der skulle tages mere radikale metoder i brug. Det traditionelle behandlingssystem virkede simpelthen ikke, og de måtte finde en alternativ vej at gå.

Chef for børne- og kulturforvaltningen Anne Løngaa og Chef for Børne- og kulturforvaltningen Poul Erik udarbejdede på baggrund heraf et forslag, der gjorde op med den tidligere praksis på dette område, hvor børn fik stillet diagnose på diagnose og kastet rundt i behandlingssystemet. Idéen var, at medarbejdere og ressourcer skulle samles i ét stort hus, der skulle stå til rådighed for netop de børn, der tidligere ville være blevet sendt i familiepleje eller på forskellige døgninstitutioner. Det skulle være et hus, der tænkte fremad og satte alle sejl ind på at hjælpe disse børn til en god og velfungerende tilværelse. Lokalpolitikkerne elskede forslaget, og det blev samstemmigt vedtaget snarest at føre det ud i livet. Få måneder efter i august 2006 stod huset klar, og der er i dag fuldt booket med 14 børn samt en mor og et forældrepar med deres nyfødte børn.

Det centrale ved huset er ifølge Anne Løngaa, at det skal være et rigtigt hjem for børnene, hvor der er plads til at være, den man er. Selvom barnet kan have nogle adfærdsmæssige eller udviklingsmæssige vanskeligheder, ønsker man at have øje for barnets kvaliteter frem for at fokusere på dets mangler. Der skal være plads til at "gå baglæns" og "være lidt skæv", og netop derfor blev huset døbt Villa Ville Kulla. I Astrid Lindgrens fortællinger er der nemlig plads til at skille sig ud og være anderledes.

Resultaterne fra Villa Ville Kullas virke har vist sig at være overvældende. Beboerne stortrives og udvikler sig uden inddragelse af et hav af fagfolk og diverse ressourcer. Ikke mindst har de økonomiske resultater overgået alle forventninger. De endelige udregninger viste, at hvert barn nu ikke længere koster op mod 1,8 millioner kroner, men derimod kun 400.000. Det er, som Anne Løngaa formulerer det,

gerne have Peters autograf nu, for han bliver den nye Kim Larsen" (Anne Løngaa, Familiechef).

"Vi behandler de her børn på samme måde, som vi ønsker vores egne skal blive behandlet med eller uden diagnose. Og det er det helt nye. Egentlig burde man tage imod det her med kys hånd" (Anne Løngaa, Familiechef).

"Vi går ind for åbenhed her. Vi er pærestolte af det her, for det er jo sådan, at vi er stolte af, at vi turde det, og vi gjorde det. At vi kan stå inde for det og vi i fællesskab kan få en bedre smag i munden. Og det udspringer fra, at vi har dunket hovedet ind i væggen så mange gange, og vi var nødt til at konstatere, at det simpelthen ikke var godt nok" (Anne Løngaa, Familiechef).

"Vi stod her med en mor, der er så dybt alkoholiseret, at hun har både skrumpehjerne og skrumpelever. Og hendes dreng har utrolig gode kompetencer. Han er en enormt dygtig fodboldspiller, han er elsket af sine lægere, og han er skøn at se på. Han elsker at bo på Villa Ville Kulla. Havde det her været i det traditionelle system, havde man begyndt at liste op, hvad der var i vejen med ham efter at have levet med en svært alkoholiseret mor. Vi kigger på ham i stedet og ser på, hvad han kan. Han er en af dem, der står om ti år og siger, at han er glad for, at vi ikke pillede ham i titusind molekyler" (Anne Løngaa, Familiechef).

"Det handler om at turde se menneskene i stedet for fejlene. Og så er det ledelse, ledelse, ledelse. Vi havde en psykolog en gang, der altid talte om, at barnet var stærkt truet. Vi blev ved med at spørge hende om hvad. Vi ville gerne have hun holdt op med at skrive dette, vi vil gerne have udredt barnet, men vi vil gerne selv konkludere. Hvis man bliver ved at tage fat om det, barnet ikke kan – ja, jeg plejer at sige, at et hul bliver kun større, når man graver i det. Og det er jo det, man gør med diagnoser" (Poul Erik Olsen, Chef for Børne- og kulturforvaltningen).
"Der er ro hele vejen igennem hos personalet og hos

ganske simpelt revolutionerende.

Projektet i praksis

Børnene på Villa Ville Kulla føler, at det er deres hjem. De kommunale folk fra leder til medarbejder, der har været involveret i projektet, har gjort deres til at skabe hjemlige og hyggelige forhold. Børne- og familiechef Anne Løngaa fortæller, at hun selv var med i IKEA for at købe og vælge møbler. Istandsættelsen af husene blev også gjort med håndkraft af folkene bag Villa Ville Kulla. Der er gjort meget ud af, at børnene kan have et sted, de er stolte af og kan tage deres venner med hjem til. Og dette er i sandhed lykket, idet børnenes venner er ivrige efter at komme på besøg. At Villa Ville Kulla ligner og fungerer som et rigtigt hjem, gør også forældrene trygge ved at komme, fordi de ikke føler, at det er en traditionel, anonym institution med lange hvide gange. Herved bevares den gode relation og det gode samarbejde med forældrene. Personalet understreger, at forældrene altid er velkomne, og de bestræber sig på at tydeliggøre for børnene, at de ser deres forældre som værdifulde og respekterer dem. De mødes med åbne arme og inviteres til middagsmad, hvor bordet ofte er godt besat.

Børnene har deres egne værelser, som de selv er med til at indrette. Der er faste tider vedrørende, hvornår de skal stå op, gå i seng og spise, men generelt er personalet påpasselige med at sætte for mange rammer og sørger for at tilpasse dem efter børnenes behov. Der skal for alt i verden ikke lægges pres på barnet. Der arbejdes med barnets fysiske udvikling, for eksempel motion og fritidsaktiviteter. Med den store legeplads, de bakkede omkringliggende enge og anlæggets svømmehal og gymnastiksal er der på Villa Ville Kulla rig mulighed for at aktivere børnene og få dem væk fra tv-kiggeri og computerspil. Der er således ingen problemer med, at børnene tilbringer for meget tid foran fjernsynet. Hver aften får de læst en godnathistorie, og det er naturligvis ikke utænkeligt, at den kan være en af Astrid Lindgrens mange fortællinger.

Den anerkendende tilgang, der karakteriserer relationen til barnet i Villa Ville Kulla, betyder, at personalet ikke tager højde for tidligere diagnoser, men laver deres egne observationer og evalueringer af barnet. De tror ikke på, at såkaldt omsorgssvigtede børn skal have tilknyttet et hav af støttepersoner, men de skal derimod have mulighed for at føle sig værdifulde og ligeværdige. Erfaringerne fra Villa Ville Kulla viser, at barnet blomstrer, bliver mere socialt og tilegner sig andre kundskaber hurtigt, når det får en tryk hverdag med

økonomisystemet, der skal betale udgifterne. For vi har Villa Ville Kulla. For det vi gør i første omgang, det er ikke at evaluere og diagnosticere. Vi giver omsorg, vi giver en seng, vi giver mad og nogle nærværende voksne, der passer på og skaber ro. Og så går vi i gang vores egne folk til at lave udredninger, uden at de skifter skole, uden at de skifter børnehave. Det er jo fantastisk - jamen jeg er bare så glad for det her sted" (Anne Løngaa, Familiechef).

"Det spil, der er i mellem de lokale og så specialsystemet, det er lidt det samme, som det der er mellem den faglige forvaltning og politikkerne. Hvis ikke ligesom de kan føre deres viden ned på et stade, vi kan forstå, så siger vi nej" (Viggo Vangsgaard, lokalpolitiker).

"Det handler også om ydmyghed og ikke at tro, man er så satans klog alene. Det her koncept, det bygger på fællesskabet, det bygger på os alle sammen, det bygger på, at vi alle får ejerskab til det. Og vi havde aldrig været dygtige nok, hvis vi ikke havde kunnet formidle det, det skal man kunne forvente af os. Det er her vi går forkert i dag. Embedsmænd kan ikke tale med politikere. Det skal være troværdigt og noget man kan forstå" (Anne Løngaa, Familiechef).

"Vi har jo også vores teoretiske tilgang og vores faglige viden, men vi prøver bare at gøre det på en anden måde, hvor vi finder det positive frem i dem, i stedet for at bruge det til at stemple med" (Ulla Jensen, Leder af Villa Ville Kulla).

"I kan jo se, det bliver jo en revolution det her. Det at vi kan gøre det så billigt. Og det kan vi jo, fordi vi lytter på børnene og ser, hvor deres styrker ligger. Det at vi ikke siger om børn som Peter, at han er så forstyrret, at han skal have to medarbejdere konstant omkring sig, der konstant fokuserer på, hvor dårligt han har det. Vi kan gøre det, fordi vi bruger personaleressourcer på en helt anden måde, fordi vi laver helt andre indsatser, fordi vi har en helt anden tilgang. Det er der, vi sparer pengene" (Anne Løngaa, Familiechef).

"Her på Villa Ville Kulla er der ikke et institutionspræg. Når jeg ankommer, tænker jeg, at jeg skal ind i en familie" (Susanne Knudsen, medarbejder på Villa Ville Kulla).

"Børnene er bare trygge her, det lyser ud af dem. De har det godt. Det skal man ikke være klog for at

personlig udfoldelse og anerkendelse. Isolation og behandling fører derimod ofte til en fastholdelse eller sågar forværring af situationen samt yderligere behandling.

Et eksempel er drengen Peter, der ikke udtrykte sig ved sprog, da han kom til Villa Ville Kulla for et halvt år siden. Han var blevet diagnosticeret til at være ødelagt for livet og kunne med Anne Løngaa's ord risikere en fremtid som reel landsbytosse, havde det ikke været for Villa Ville Kulla. Her er han blomstret op og kommunikerer nu gennem sproget. Efter nogen tid i huset begyndte Peter tilmed at synge til pædagogernes store forundring. Ifølge dem synger han helt fantastisk og kan blive den nye Kim Larsen. I stedet for at irettesætte og påpege hans fejl gør personalet meget ud af at rose ham for hans sangstemme. Og han er stolt, når de andre børn og voksne beder ham om at give et nummer.

Resultater

Gjort op i økonomi har man på Villa Ville Kulla gjort omkostningen per barn mere end fire gange så billig som gennemsnittet i andre kommuner. Og pengene er givet godt ud. Medarbejdere, kommunalfolk, børn og forældre er ovenud tilfredse med projektet. Man har for ganske få midler skabt et hjem og en fremtid for børn, der efter den traditionelle socialpædagogiske tilgang ville have fået stillet et hav af diagnoser og være blevet kastet rundt i behandlingssystemet. Børnene er trygge på Villa Ville Kulla. De er ikke blevet stigmatiseret og ekskluderet fra samfundet, men taget imod og påskønnet for deres mange kvaliteter – sådan som alle mennesker i bund og grund har behov for.

Medarbejderinddragelse og -tilfredshed

Tre af de ansatte giver i et interview udtryk for deres store begejstring for at arbejde på Villa Ville Kulla. De fortæller, at grænsen mellem arbejde og privatlivet ikke er særlig markant, som de har været vant til på tidligere arbejdspladser. Faktisk oplever de Villa Ville Kulla som deres andet hjem, som en familie. Dette angiver de som en af de vigtigste grunde til Villa Ville Kullas succes. De ansatte kan finde på at tage børnene med hjem eller medbringe deres egne børn til Villa Ville Kulla. Desuden påtager de sig ofte opgaver for børnene, selv når de ikke er på arbejde, eksempelvis at give børnene et lift til og fra Villa Ville Kulla. De fuldtidsansatte har hver et kontaktbarn, som de interviewede medarbejdere fortæller, at de næsten betragter som deres eget. Kontaktpersonen er ansvarlig for samarbejdet med forældre, skole, daginstitution, myndigheder og øvrige samarbejdspartnere.

se. Konceptet er, at der er mange faggrupper her, så behandlingstiden er ikke så lang. Der skal ikke sendes en skrivelse af sted, der går fra skrivebord til skrivebord, og det er så fantastisk" (Susanne Knudsen, medarbejder på Villa Ville Kulla.)

"Og vores familiechef i kommunen er herude og taler med børnene. Hun kender børnene godt, og det er jo fantastisk" (Jytte Tøfting Kristensen, pædagog på Villa Ville Kulla).

"De skal stadig komme her, når de bliver gamle eller stopper her. De skal altid kunne komme tilbage. Og man er altid velkommen til at ringe. Netværket skal kunne bevares" (Susanne Knudsen, medarbejder på Villa Ville Kulla).

"Og det der med at vi er som en familie - der var faktisk en af mødrene, der spurgte os ansatte, om vi dog ikke snart skulle have os et arbejde" (Katrine Harregaard, medarbejder på Villa Ville Kulla).

Jytte Tøfting Kristensen, der er uddannet pædagog og har arbejdet på forskellige institutioner i 25 år, hæfter sig ved den særlige mentalitet på Villa Ville Kulla. Ifølge hende afviger denne nemlig markant fra andre institutioner, fordi man netop på Villa Ville Kulla fungerer som en stor familie. Katrine Harregaard beretter, at hun syntes, det var frygteligt ikke at kunne komme på arbejde, da hun i vinters var sneet inde. Hun savnede nemlig sine medarbejdere og børnene. De tre interviewede har forskellig uddannelsesmæssig baggrund (én er laborant, en anden pædagog, mens vikaren er salgsassistent), hvilket også er symptomatisk for Villa Ville Kullas personale. Ifølge Susanne Knudsen vægtes det, at det er omsorgsmedarbejdere, man ansætter på Villa Ville Kulla.

For alle tre er den anerkendende tilgang en betydelig faktor i forhold til, hvor godt såvel beboere som ansatte har det. Medarbejderne har selv været inde over udarbejdelsen af de pædagogiske retningslinjer, og de værdsætter, at det ikke bare er blevet trukket ned over hovedet på dem politisk eller fra ledelsesmæssigt niveau. De beretter, at familiechef Anne Løngaa ofte kommer på besøg og leger med børnene og taler med personalet. Samarbejdet uden for huset med forældre, skole, dagplejere, sagsbehandlere og psykologer fungerer også optimalt. Huset har et solidt netværk af relevante fagfolk, hvilket bevirker, at sagsbehandlingen af det enkelte barn foregår hurtigt. De ansatte føler ikke, at de konstant løber ind i en bureaukratisk mur, hvor "sagerne ryger fra skrivebord til skrivebord".

Borgerinddragelse og -tilfredshed

Som tidligere beskrevet stortrives børnene på Villa Ville Kulla. Børn, der havde alvorlige diagnoser knyttet på sig, har udviklet sig og overrasket det behandlersystem, der tidligere tog sig af dem. Også de forældre, der på den ene eller anden måde er knyttet til huset er utrolig glade for den støtte, de har modtaget fra personalet i huset.

Anette og Hanne er to mødre med tilknytning til Villa Ville Kulla. Anette bor der med sit 4 uger gamle barn, mens Hanne har en retarderet datter boende på stedet. Hannes datter Pia, der kom til Villa Ville Kulla fra en plejefamilie, er faldet utrolig godt til. Hun er tryk, glad og har knyttet sig til personalet. Tidligere boede Hanne flere timers kørsel fra sin datter, og det har betydet utrolig meget for hende, at hun nu har mulighed for at besøge Pia når som helst. I starten krævede det en tilpasningsperiode for både mor og datter, der skulle lære hinanden at kende og komme tættere ind på hinanden. Hanne fortæller, at personalet her har støttet hende utroligt meget og

"Pia er blevet mere på. Hun trives, og hun er glad for, at jeg er tættere på. Hun kan også rumme mere. Hun har udviklet sig, mens hun har været her og er blevet mere åben. Hun giver bedre udtryk for, hvad hun mener og føler. Hun er tryk" (Hanne, mor til Pia)
"Og nu kan Pia og jeg lære hinanden, før måtte jeg kun se hende en gang om ugen, men nu kan jeg se hende hele tiden. Og det er jeg meget glad for" (Hanne, mor til Pia).

" Havde jeg ikke haft det her tilbud på Villa Ville Kulla, ville jeg jo ikke have lært Pia at kende. Det er guld værd" (Hanne, mor til Pia).

" I min barndom lærte jeg, at jeg bare skulle klare mig selv. Jeg er så glad for at være her og er faldet så godt til. Personalet er så sødt, og der er altid en hjælpende hånd" (Anita, nybagt mor).

hjulpet hende med at udvikle et stærkt forhold til sin datter. Tilknytningen til Villa Ville Kulla har også forbedret Hannes egne kompetencer som forælder. Med anerkendelse og støtte fra personalet kan Hanne mærke, hvordan hun gradvist er blevet bedre til at takle svære situationer med Pia. Anette har boet på Villa Ville Kulla i to ugers tid med sit nyfødte barn. Hun finder personalets støtte uundværlig og fortæller, hvor gode de er til at tage sig af hendes barn, når hun ikke selv magter det. De fortæller hende, at hun klarer det flot, og at hun er en god mor. Da hun skulle føde og var indlagt på hospitalet, kom Ulla (institutionslederen) og besøgte hende, så hun allerede kendte til stedet, inden hun kom. Det har ikke skuffet hendes forventninger, og hun fortæller selv, at hun uden Villa Ville Kulla ville være bukket under inden for et par uger og været parat til at forære barnet væk.

Inspiration til andre kommuner

Morsø Kommune er særdeles interesseret i at viderebringe deres erfaringer til andre kommuner. De håber, at deres alternative model for anbringelse og behandling af omsorgsvigtede børn kan være med til at revolutionere dette regi. Faktum er, at landets kommuner bruger mange ressourcer på at håndtere disse børn og har mange problemer hermed. Med Morsø-modellen kan man mindske udgifterne drastisk og samtidig få langt mere kvalitet for pengene. Anne Løngaa forklarer, at de sagtens kunne have valgt at videresælge konceptet til en virksomhed som Rambøll, men deres primære interesse ligger i at forbedre forholdene for de mange børn, der er låst fast i det traditionelle anbringelses- og behandlingssystem.

Talspersoner

Anne Løngaa, Børne- og familiechef.
Tlf.: 3068 9980

Poul Erik Olsen, Chef for børne- og kulturområdet.
Tlf.: 2336 2314

Viggo Vangsgaard, Lokalpolitiker i Børn- og ungeudvalget.
Tlf.: 2033 8828

Ulla Jensen, Leder af Villa Ville Kulla.
Tlf.: 2048 0448/9970 6555

Susanne Knudsen, medarbejder på Villa Ville Kulla
Tlf.: 9970 6555

Jytte Tøfting Kristensen, pædagog på Villa Ville Kulla
Tlf.: 9970 6555

Katrine Harregaard, medarbejder på Villa Ville Kulla
Tlf.: 9970 6555

De to mødre og deres børn er lovet anonymitet, og deres navne er derfor ændret. Peters navn er ligeledes opdigtet.

Vildsund Børnehave – et sprogprojekt i Thisted kommune

Projektets indhold og formål

Når man træder ind i Vildsund Børnehave i Thisted, bliver man mødt af et væld af sproglige aktiviteter og indtryk. Overalt i børnehaven hænger der bogstaver og bogstavrim, som børnene har udvalgt eller har været med til at lave. Der er et særligt teaterum, hvor der hænger eventyrhistorier forfattet og illustreret af børnene selv. Børnehaven har sågar sit helt eget bibliotek med et "fortælleskab", hvor børnene kan krybe ind og fortælle historier til hinanden bag gardinerne.

I 2002 påbegyndte børnehaven et sprogprojekt, der har til formål at forberede børnene på at styrke børnenes sproglige kompetencer og gøre dem fortrolige med sprogets grundlæggende opbygning. Det er vigtigt, at det ikke foregår under pres, men på frivillig basis og som en del af børnenes leg. Ved at styrke børnenes sproglige kundskaber og forudsætninger for at læse og skrive, forsøger man at komme den dårlige sociale arv til livs, ved at give børnene nogle kompetencer gennem sprogprojektet, der kan styrke dem i deres skoleforløb.

"Skulle vi arbejde med det, skulle det være som en helhed og implementere det i vores hverdag. Det var hele personalegruppen, der var med til det. Det var utrolig vigtigt for os, at der var en rød tråd, og at det var sjovt for alle. Og personalet havde lyst til at være med. Det starter altid i det små, men så griber det om sig, og der kommer mere på" (Elisabeth Korsgaard, børnehaveleder).

"Ved at opkvalificere hele personalegruppen gav det et større engagement og arbejdsglæde, som kom børnene, forældrene og kollegerne til gode. Alle fik øje på, hvor meget sproget betyder for barnet, og hvor vigtigt det var, at vi blev sproggivere" (Laila Kold Pedersen, pædagog).

Projektet blev finansieret af undervisningsministeriet, som en del af et initiativ for at forsøge at forbedre læse- og skrivekundskaber blandt børn, når de starter i skolen. I projektets opstartsfasen blev flere pædagoger sendt på efteruddannelseskurser, og man brugte ressourcer på at indkøbe materialer til eksempelvis biblioteket, men i dag kører det mere eller mindre omkostningsfrit. Ikke desto mindre er projektet blevet mere integreret med tiden, idet pædagogerne har skullet vænne sig til de nye tiltag. Fra de første tiltag omkring sproglighed blev sat i værk og praktiseret blandt personalet, gennemsyrrer det i dag hele børnehavens kultur og er blevet institutionens varemærke.

Projektet i praksis

I Vildsund Børnehave er dagligdagen præget af mange historier – både højtlesning og børnenes egne fortællinger.

"Man blev jo modtaget som en dronning, når man kom hened. Jeg læste historier for børnene. Og hvis forældrene ikke lige havde tænkt på at låne bøger, så skulle børnene nok minde dem om det. Så børnene var gode ambassadører for biblioteket. Også i forhold til hinanden" (Lene Malle, børnebibliotekar).

"Nu har jeg jo arbejdet med børnebøger i mange år, så det var ikke svært at finde de rigtige. Der skulle være noget med eventyr, noget med oplevelser, noget med fakta og så nogle lidt tykkere bøger til at læse op fra" (Lene Malle, børnebibliotekar).

"Før var mange af børnene generte. Men nu kan jeg simpelthen ikke nærne et barn henede, der ikke tør at stille sig op og fortælle for andre" (Elisabeth Korsgaard, børnehaveder).

"Vi havde arbejdet en del med sproget på forskellige måder, og det var meget ud fra lyde og det med fortællinger. På kurset blev jeg opmærksom på, at skriftsproget også er meget vigtigt for udviklingen blandt børn. Havde jeg fået det at vide for nogle år tilbage, havde jeg nok været mere forbeholden, fordi det der med at skrive og bruge skriftsproget allerede i børnehaven, det skulle man passe på med i et børnehaverégi" (Laila Kold Pedersen, pædagog).

Hver børnegruppe har en sprogbamse, der følger dem gennem deres tid i børnehaven. I den ældste børnehavegruppe hedder den for eksempel Brutus og er et næsehorn. Børnene får Brutus med hjem på skift i weekenden, og deres forældre bliver bedt om at skrive stikord ned omkring deres oplevelser i en notesbog. Når børnene kommer tilbage fra weekend, fortæller de om Brutus' oplevelser, og pædagogerne kan ud fra stikordene hjælpe børnene på vej. Det at fortælle i tredjeperson skønnes at være meget udviklende rent sprogligt, idet barnet træner sine fortælleevner og udvikler og nuancerer sit talesprog. Bamsen er utrolig betydningsfuld for børnene. De holder af den, og der meget prestige forbundet med at have den hjem og kunne fortælle om det. en anden didaktisk fordel er, at fortælleseancer fordrer, at børnene lærer at lytte til hinanden og kunne koncentrere sig. Bamsen følger med dem, når de starter i skole, hvilket giver dem tryghed og fortsat benyttes i sprogligt udviklingsøjemed af skolen. Klasselæreren på Stagstrup skole, der modtager langt størstedelen af Vildsund Børnehavebørnene, fortæller at bamsen helt op i anden klasse har en enorm betydning for børnene, deres samvær og ikke mindst sproglighed.

I det hele taget er børnene meget sproglige. De kender alle alfabetet og synger ofte alfabetsangen. De spiller teater i det dertil indrettede teaterum, og denne brug af drama gør børnene bedre til at løse konflikter ved hjælp af sproget, da de kan udtrykke deres følelser med få præcise ord samtidig med at de bliver bedre til at aflæse andres følelser. De fremsiger rim og remser og laver deres egne tegneserier, hvor børnene kan få lov at skrive ord til. Hver dag til frokost henter de deres egen Halfdan Rasmussen-dækkeserviet med det rim, der hører til forbogstavet i deres navn. Børnene kender efterhånden remserne ind og ud og citerer dem ivrigt både før og under frokosten. Det er vigtigt for personalet at understrege, at der på ingen måde er nogen tvang i forbindelse med børnenes sproglige leg og læring. Som en interviewet pædagog udtrykker det, ønsker de ikke "franske tilstande". Det er lysten og legen, der skal drive værket.

Børnehavens bibliotek spiller også en central rolle i sprogprojektet. Biblioteket fungerer som et læringsrum med plads til fordybelse, refleksion og sproglig stimulering. I projektets opstartsfasen var en bibliotekar tilknyttet biblioteket for at hjælpe til med at implementere det i institutionens hverdag, og børnehaven og biblioteket har stadig et meget givtigt samarbejde på tværs af de to faggrupper. I dag bruges det flittigt, og både personale, børn og forældre har taget imod

det med stor begejstring. Elisabeth Korsgaard lavede på eget initiativ en evalueringsrunde blandt forældrene, der viste, at kun 35 % benyttede sig af børnebiblioteket ved projektets start, er det i dag 100 %, hvilket må siges at være en helt utrolig fremgang. Ved at skabe et bibliotek i selve børnehaven, når man nemlig ud til de forældre, der på grund af barrierer som geografi eller sociale forudsætninger ellers aldrig låner bøger på biblioteket.

"Vores medarbejdere har også udviklet sig, fordi vi jo skal være meget initiativrige og opmuntre børnene til at fortælle historier. Man får trukket nogle evner frem, man ikke vidste man havde" (Elisabeth Korsgaard, børnehaveleder).

"Det har taget noget tid. Det startede med læningsrummet, hvor biblioteket skal være, men så er det så blomstret op. Blandt andet i kraft af at personalet har været på kursus og er kommet hjem med gode idéer. Sådan er det jo, at det bliver en del af ens kultur, og det er implementeret i ens hverdag" (Elisabeth Korsgaard, børnehaveleder).

Medarbejderinddragelse og -tilfredshed

Det daglige personale i børnehaven er ualmindeligt glade for at være tilknyttet Vildsund Børnehave og arbejdet med fokus på den sproglige udvikling. Flere af pædagogerne har været på kurser omkring fortælling og sprogudvikling og har sørget for at formidle deres viden videre til det øvrige personale. Dette er vigtigt for at opretholde den livlige sprogkultur, der hersker i børnehaven. ifølge Elisabeth Korsgaard har medarbejderne også udviklet sig, fordi de skal være meget initiativrige og løbende reflektere over deres tilgang til børnenes leg. Eksempelvis fortæller pædagog Laila Kold Pedersen, at hun efter at have været på kursus omkring skriftlighed forstod de muligheder, der lå i at arbejde med skriftsproget på en legende måde uden at det skulle handle om skriftlig korrekthed.

Projektet blev til i et samarbejde med en talepædagog og børnebiblioteket, og de har draget stor nytte af at kunne udveksle idéer på tværs af faggrupperne. Børnebibliotekaren Lene Malle fortæller i et interview, at hun har fået et stort personligt og fagligt udbytte af at deltage i projektet. Ud fra sin faglighed kunne Lene Malle hjælpe med at indrette biblioteket og nøje udvælge de rigtige bøger. Samarbejdet med talehørepedagog er også blevet meget tættere ifølge pædagogerne, idet hun blev meget mere synlig i børnehavens hverdag. For hende var det fantastisk at kunne arbejde bredt med børnene og ikke bare tage enkelte børn med sprogproblemer ud og på den måde marginalisere dem. Men nogle børn synes nu også, det kan være en lise at blive taget ud af gruppen, så der må man foretage en afvejning i forhold til det enkelte barn.

"Magnus synger bogstavsang, og han kan alle bogstaverne. Han spørger tit, hvad ordet begynder med. Han elsker at sidde ved computeren og skrive bogstaverne og sige, hvilke bogstaver, han skriver" (Trine Bang, mor til Magnus).

"Vi er blevet meget påvirket til at læse meget. Det med bøger er blevet en del af vores hverdag. Børnene kommer meget tit og beder

Brugerinddragelse og -tilfredshed

Forældre til børn i Vildsund børnehave er meget tilfredse med tiltagene i børnehaven. I et interview med to mødre fortæller de begge, hvor glade deres børn er for at komme i børnehaven, og at de ofte derhjemme leger lege, der involverer sproglige aktiviteter. Sproget er blevet en integreret

om at blive læst højt for. Vi tager ned til bogbussen hver mandag" (Bente Eliasson, mor til Freya).

"Freja tegner og skriver, og hun har en god fornemmelse af, at der er noget, der hedder ord. Og hun kan skrive nogle ord som mormor. Hun synes, det er skidesjovt" (Bente Eliasson, mor til Freya).

"Vi synes, det lød som en god idé, at de sådan arbejder med sproget. Det blev en integreret del af hverdagen. Det har bare været utrolig godt" (Bente Eliasson, mor til Freya).

"Vi skal ikke bruge ret meget tid på at få dem til at koncentrere sig om skolearbejde. De synes, det er sjovt og udviser stor glæde ved at arbejde med sprogstimulerende undervisningsforløb og værktøjer" (Jannick S. Mortensen, skoleleder).

"Vi har også lavet en evaluering omkring kundskaberne hos de børn, vi modtager herfra. De er gode til at fortælle og sætte ord på tanker og følelser og er parate til at modtage undervisning" (Jannick S. Mortensen, skoleleder).

"Man kan sagtens mærke, at de er fra Vilsund Børnehave. De er meget mere sporet ind på det sproglige, og de har en stor glæde ved det. Jeg bruger ikke tid på, at de skal læse at lytte og række fingeren op. Det har de læst, og det er sådan noget, som jeg kan mærke er anderledes fra før" (Bodil Weisbach, børnehaveklasselærer).

"Efter børnehaven begyndte med det her projekt, har jeg fået nogle andre børn i skolen. Nogle børn, der kan side stille, der kan lytte og markere, når de vil sige noget. Og det er blevet mere og mere, at jeg kan mærke det i takt med, at Lisbeth har udviklet det henede" (Bodil Weisbach, børnehaveklasselærer).

del af deres hverdag, og forældrene selv er også blevet mere opmærksomme på sprogets funktioner i deres kommunikation med barnet. En af mødrene har haft en dreng i børnehaven, der nu går i skole. Hun fortæller, hvor gavnligt det har været for ham at blive introduceret til ord og fortællinger i børnehaven. Han har været godt forberedt på at gå i gang med at læse. Begge forældre fremhæver sprogbumsen og dens store affektionsværdi for børnene og deres fællesskab.

Resultater

Som beskrevet i det foregående er der en stor tilfredshed med sprogprojektet både blandt pædagoger, børn og forældre. Et konkret eksempel herpå kan gives med den flittige brug af børnebiblioteket blandt alle familier i børnehaven. Et andet godt eksempel på sprogprojektets succes viser sig i børnenes senere skolegang. Skoleleder Jannick S. Mortensen fra Stagstrup skole fortæller, at man kan mærke en klar forandring hos de nye børnehaveklasser, der har været på Vildsund Børnehave efter sprogprojektet trådte i kraft. Den faste børnehaveklasselærer fortæller tilsvarende, at hun har kunnet mærke den sproglige forbedring hos børnene fra Vildsund Børnehave, hvilket hun forklarer med den tidlige indsats i børnehaven. De er både mentalt forberedte på den boglige indlæring, men de har også en utrolig stor glæde ved at arbejde med ord.

Inspiration til andre kommuner

Elisabeth Korsgaard kan varmt anbefale at arbejde med sprogprojekter i andre børnehaver, der meget gerne må indbefatte et eget bibliotek. Projektet i Vildsund Børnehave har allerede inspireret en anden børnehave i kommunen til at lave et tilsvarende projekt, hvor de dog vil have et ekstra fokus på integration, da børnehaven har mange børn med anden etnisk baggrund. Sprog og fortællinger spiller en stor rolle i børns etablering af fællesskaber og skabelse af identitet. Andre børnehaver har ligeledes vist interesse, men de venter med at fortsætte eventuelle samarbejder indtil kommunesammenlægningen er faldet på plads.

Talspersoner

Elisabeth Korsgaard, leder i Vildsund Børnehave. Tlf.: 99 17 36 40

Laila Kold Pedersen, pædagog i Vildsund Børnehave. Tlf.: 99 17 36 40.

Lene Malle, børnebibliotekar. Tlf.: 99 17 28 28.

Bente Eliasson, mor til Freya. Tlf.: 97 93 18 60.

Trine Bang, mor til Magnus. Tlf.: 97 93 08 52.

Jannick S. Mortensen, skoleleder på Stagstrup skole. Tlf.: 99 17 33 85.

Bodil Weisbach, børnehaveklasselærer på Stagstrup skole. Tlf.: 99 17 33 85.

Projekt "Spil'op" i Tønder kommune

" Vi oplever jo også, at de udsatte børn, de er dem, der ikke kommer i musik- og billedskoler, for det er simpelthen for dyrt. Deres forældre har ikke det overskud til at være opsøgende i forhold til de tilbud, der er i området" (Birgit Pedersen, børnehaveleder).

" I Danmark lever mange mødre i isolation og med meget begrænsede ressourcer og muligheder. Det betyder måske, at deres børn aldrig kommer på sommerferie. Det har Tønder kommune valgt at gøre noget ved" (Birgit Pedersen, børnehaveleder)..

" Det er et generelt træk, de tror ikke så meget på sig selv. Kommer ikke så meget ud, hvor der forventes noget af dem. Det der fokus på, hvad man kan, der mangler de lidt forældre-genet" (Dorrit Skov, støttepædagog).

" Vi oplever jo også, at de udsatte børn, det er dem, der ikke kommer i musik og billede skoler, fordi det er simpelthen for dyrt. Deres forældre har ikke det overskud til at være opsøgende i forhold til de tilbud, der er i området" (Birgit Pedersen, børnehaveleder).

Projektets indhold og formål

I 2005 udlovede det sønderjyske Vajsenlegat 100.000 kr. til socialt projektarbejde i Tønder Kommunes daginstitutioner. Kommunens fem børnehaveledere gik sammen om at udforme et projekt for udsatte børn i samtlige af Tønder Kommunes børnehaver. Socialudvalget, der forvaltede legatet, bevilligede projektet 50.000 kr. Projektet "Spil'op" består af tre elementer, en musikalsk legestue, fællesspisning og en koloni over fem dage en gang om året. Sidstnævnte er noget særligt, fordi forældrene skal med. Ifølge Birgit Pedersen, børnehaveleder og en af initiativtagerne bag projektet, er det nødvendigt at inddrage forældrene. Det har altid været en af hendes kæpheste, som hun beskriver det, da man skal nå forældrene, før man kan forbedre de udsatte børns daglige trivsel.

I denne sammenhæng dækker begrebet "udsat" over børn af kontanthjælpsmodtagere, hvis økonomiske situation skønnes forringet i forbindelse med indførelsen af kontanthjælpsloftet i 2004. Dette medfører, at deres børn ikke får de samme muligheder og tilbud som andre børn. Eksempelvis har den enlige forsøger sjældent råd til en bil, hvorfor en tur til skov eller strand hører til sjældenhederne. Foruden de økonomiske vanskeligheder er der ofte personlige problemer i form af lavt selvværd hos forældrene med den konsekvens, at de ikke kan finde det store overskud til at tage sig af deres børn, der således risikerer ikke at opnå den samme faglige og personlige udvikling som andre børn. Det er disse problematikker, "Spil'op" vil forsøge at løse. Det var børnehavelederne i de forskellige børnehaver, der fandt frem til hvilke børn fra deres respektive børnehaver, der skulle

inddrages i "Spil'op". Der blev udvalgt 11 børn i alt. Alle mellem 4-5 år.

"En af de vigtigste ting for mig, det er den her anerkendende måde, vi møder familierne på. Det er med anerkendelse og respekt, vi møder dem. Det er det, der er med til at opbygge tillid mellem os" (Birgit Pedersen, børnehaveleder).

De interviewede pædagoger slår fast, at de personlige forhold, "Spil'op" berører, ikke kan ændres over natten. Det fordrer, at pædagogen ser det som en proces, hvor selv de mindste fremskridt tæller. Børnehavelederne håndplukker de medarbejdere fra deres egen institution, der skal med på projektet. Dette gøres varsomt og med omhu - ifølge Birgit Pedersen skal de være rummelige og i stand til at møde forældrene på en anerkendende og respektfuld måde.

Et krav ved regeringens læreplaner i 2005 på dagpasningsområdet var, at det skulle beskrives, hvordan udsatte børns læring understøttes.

Projektet i praksis

"Kan man give dem en rygsæk, hvor man bare kommer så meget godt i som muligt, så det vejer tungere, så vil det komme dem til gode senere i livet. Men også mødrene har været påvirket af det. De har følt, at de er blevet set og har også fået en større selvtillid" (Birgit Pedersen, børnehaveleder).

Gældende for alle tre elementer i projektet er, at børnene skal have en mulighed for at få nogle oplevelser, de ellers ville være afskåret fra. Børnene kan få muligheden for at føle sig som noget særligt. For Birgit Pedersen handler det om at fylde så meget i børnenes rygsæk som overhovedet muligt.

"Kolonien var positiv, men det var også hårdt for nogle forældre. De var ikke vant til at skulle være så koncentrerede sammen med deres børn" (Dorrit Skov, støttepædagog).

Grunden til, at man ville have forældrene med på kolonien, var, at man ønskede at give dem nogle gode oplevelser med deres børn. På kolonien, der foregik i sommeren 2006, deltog fire pædagoger og 8 familier. Den forløb rigtig godt, men den udfordrede også nogle af mødrene, idet de ikke var vant til at være så koncentreret sammen med deres børn. Det var netop et af formålene med kolonien, at mødrene skulle opleve den slags samvær og få nogle redskaber hertil. Der skulle også skabes et socialt netværk i forældregruppen. Birgit Pedersen fortæller om de involverede forældre, der hovedsageligt er enlige kvinder, at "de ikke er vant til at være så sociale, men lever en meget isoleret tilværelse". På kolonien delte de naturoplevelser, legede skattejagt og lavede snobrød – dette skulle ryste dem mere sammen, hvilket de efter mødrenes udsagn også blev. Og om aftenen blev det til lange samtaler, når børnene var lagt i seng. Kolonien var også med til at skabe tillid og et tættere forhold pædagoger og forældre imellem. Pædagogerne fremhævede det som en stor kvalitet, at de fik mulighed for at observere børnene i samspil med forældrene for bedre at kunne vejlede familien. På kolonien satsede man også på at lave sund mad og få dette gjort til et mere vanemæssigt aspekt i hverdagen hos forældrene. Afslutningsvist fik hvert barn lavet en dagbog med billeder fra kolonien. Dagbogen har betydet meget for børnene, der ofte har omtalt den siden.

"Jeg havde meget sommerfugle i maven, inden vi tog af sted på koloni. Jeg var nok mest nervøs for, hvordan de ville have det indbyrdes. Men det gik bare så godt" (Birgit Pedersen, børnehaveleder).

"Problemerne i samspillet med deres barn kom til udtryk på kolonien. De har meget svært ved at se deres børns behov. Bare sådan noget med at give deres barn fysisk kontakt, det er de ikke gode til, for det har de jo heller ikke selv fået" (Birgit Pedersen, børnehaveleder)..

"Det er en oplevelse, han sent vil glemme. Det ligger i baghovedet på ham, og han finder dagbogen frem" (Lise Boye, mor til Alexander).

"Det er godt for børnene at kunne skabe noget netværk udover deres egen børnehave" (Lise Boye, mor til Alexander).

"Jeg synes, man kunne se en del, da vi var på koloni, der legede de meget på tværs. På den her koloni blev de rigtig rystet sammen. Mødrene fik også udvekslet nogle telefonnumre" (Kjerstine, pædagog).

"I forhold til barnet har musikskolen været den største kvalitet. De er vokset med opgaver" (Marianne, pædagog).

I den musikalske legestue indgik man et samarbejde med en musikpædagog fra Tønder Musik Skole. Forløbet varede 13 uger i foråret 2006 og 15 uger i efteråret 2006 med en lektion ugentligt. Der var en pædagog med fra hver børnehave. Via forskning inden for pædagogikken er man nået frem til, at aktiv musikøvelse er med til at udvikle intelligensen, såfremt man starter inden det niende leveår. Kropsbevidstheden og den sproglige forståelse kan udvikles igennem musik, sang og sanglege. Derudover er det at udøve musik sammen også en god måde for børn og voksne at lære hinanden at kende på. Børnene lærte at spille på instrumenter og at lytte og bevæge sig. I forløbet spillede, legede og sang de 11 børn sig frem til at blive gladere og mere åbne børn. Børnene har været utroligt glade for den musiske legestue og formidler aktiviteterne videre til deres forældre og legekammerater.

Fællesspisningen skulle være endnu en måde at få forældrene til at skabe netværk på. Et tiltag i forhold til fællesspisningen er at få besøg af en foredragsholder – dette er allerede forekommet en gang, hvor en pædagogisk konsulent kom og fortalte om, hvordan man kan være en god forælder. Også ved fællesspisningerne er der blevet snakket og grint meget sammen. Den første fællesspisning oversteg Birgit Pedersens forventninger, fordi der var så god stemning.

Resultater

"Sådan en som Alexanders mor, hun har fået et skub. Hun har lært noget om det der med at være sammen med sine børn, hvad man kan få ud af det - ved at komme ud på sådan en koloni. Hun kunne mærke vi kunne lide hende, det har vi bygget videre på" (Dorrit Skov, støttepædagog).

"Der er også en dreng, der slet ikke ville. Men han har lige så stille lukket op for posen, som vi slet ikke troede, der var noget af" (Dorrit Skov, støttepædagog).

Som tidligere skrevet berører "Spil'op" så vanemæssige og komplicerede menneskelige forhold, at det er svært at stille en målestok op for nogle præcise resultater. Men samlet set kan følgende resultater listes:

- ? Tættere arbejde mellem pædagoger og belastede forældre og deres børn.
- ? Styrket socialt netværk i forældre- og børnegruppen.
- ? Kognitiv, social og motorisk fremgang hos børnene.
- ? Forbedring af forældrenes evner til det at være forældre.

"Det nye projekt, som vi skal lave, hedder "Fra udsat til udvalgt". Fordi det var sådan forældrene følte sig. For en gangs skyld tilsmilte lykken dem" (Birgit Pedersen, børnehaveleder).

Grundet den store succes, som "Spil'op" har haft, er der bevilliget ½ mio. kr. af familieministeriet til et projekt med det meget passende navn "Fra udsat til udvalgt", der skal starte op efter sommerferien 2007. "Fra udsat til udvalgt" er en direkte efterfølger af "Spil'op", hvor man vil bevare temaerne koloni, fællesspisning og musiklegestuen og samtidig lave flere temaer. Derudover ønsker man at inkludere flere aldersgrupper, blandt andet vuggestuebørn.

"Vi har da også lært noget ved at være med. Vi kan bruge nogle af de sange og aktiviteter, vi har prøvet på musikskolen. Det er godt med et nyt pust" (Marianne, pædagog).

Medarbejderinddragelse og -tilfredshed

De tre interviewede pædagoger, Kjerstine, Dorrit og Marianne, fortæller, at de har været meget tilfredse med at være en del af "Spil'op". De kan se, at de i "Spil'op" har været med til at forbedre de involveredes livssituation. Støttepædagog Dorrit siger, at forældresamarbejdet nu glider langt bedre. De er kommet tættere ind på livet af forældrene, der har fået mere tillid til dem. Og tillid er ifølge pædagogerne et nøgleord i et projekt som "Spil'op". De tre adspurgte mener også, at de er kommet nærmere ind på livet af børnene, og at det har været en fornøjelse at se, hvordan børnene er blomstret og er blevet langt mere musiske og bedre rent motorisk. Ydermere har de fundet det fordelagtigt at samarbejde og mødes med kolleger fra de andre børnehaver i kommunen.

"Jeg følte mig da også beæret over, at Birgit ringede og spurgte, om vi ville være med" (Lise Boye, mor til Alexander).

"Man kommer tættere på sine medmødre, vi talte utrolig godt sammen. Der var også en på turen, der havde brug for noget støtte i de dage, det var dejligt, man kunne være der for hinanden" (Lise Boye, mor til Alexander).

"Hun var ikke så god til at lege med andre og blev altid tilsidesat. Hun snakkede meget. Nu er hun mere med" (Anita Hansen, mor til Freya).

"Det gør jo også, at jeg finder guitaren frem noget oftere og synger med børnene. Vores lille pige på halvandet år, hendes yndlingsang er jo Lille Peter Edderkop nu. Den spiller vi sammen" (Lise Boye, mor til Alexander).

"Kommunerne skal tage det til sig, at folk i vores situation, der ikke har så mange penge at slå til, der måske ikke har det så fysisk eller psykisk godt, at der bliver bedre taget hånd om dem. Det kan ikke i hvert fald ikke gå galt" (Lise Boye, mor til Alexander).

Borgerinddragelse og -tilfredshed

Særligt karakteristisk for de pågældende forældre har været, at de har taget imod tilbuddet om at komme med på "Spil'op" med kyshånd. De har set sig selv som særligt udvalgte og privilegerede, fordi de er blevet inddraget i projektet. Birgit Pedersen kommer med et eksempel fra kolonien, hvor en af mødrene vinkede til hende fra strandkanten og råbte, at Birgit måtte hilse politikerne og sige tak, fordi dette her var nu livet. Anita Hansen og Lise Boye er to af forældrene fra "Spil'op" og i et interview fortæller de, hvor stor en betydning projektet har haft for dem og deres børns liv. Anita pointerer, at hendes barn Freja er blevet meget mere velfungerende rent socialt på grund af "Spil'op". Lise fortæller, at hendes søn Alexander inden forløbet havde et meget underudviklet sprog, men nu har taget et kæmpespring på det sproglige plan og er på samme niveau som sine 10 "musikvenner". Ydermere har musikskolen inspireret Lise så meget, at hun faktisk selv har fundet guitaren frem og er begyndt at spille sammen med børnene derhjemme. Både Anita og Lise mener, at deres sociale netværk er styrket på grund af kolonien og fællesspisningerne, og at deres forhold til pædagogerne også er blevet langt bedre.

Inspiration til andre kommuner

De interviewede fortæller samstemmigt, at andre kommuner ville kunne bruge og lære af et projekt som "Spil'op" – netop fordi der er udsatte børn i samtlige landets kommuner med hårdt belastede forældre. Det handler om, at man med små midler kan gøre en stor indsats. Som Birgit Pedersen bebuder: "Man kan lave virkelig meget for få penge. Det er ikke altid, det kræver en masse ressourcer".

Talspersoner

Birgit Pedersen, børnehaveleder. Tlf.: 74 72 22 63

Kjerstine Linnet, pædagog. Tlf.: 74 72 22 63

Dorrit Skov, støttepædagog. Tlf.: 74 72 71 00

Marianne Tange Gregersen , pædagog. Tlf.: 74 73 43 54

Lise Boye, Mor til Alexander. Tlf.: 73 72 41 46

Anita Hansen, Mor til Freja. Tlf.: 26 39 77 55

Den Integrerende Baggrund i Hillerød Kommune

Citater fra interview med Stina Hendrup, pædagogisk konsulent i Dagtilbud Børn:

"Det er ikke nok at sætte to medarbejdere på kursus, og så tro de kan komme hjem og forandre praksis. Så det, vi havde lyst til, var at lave et omsiggribende og langvarigt projekt"

"Vores chef for Dagtilbud Børn havde fra institutionerne fået nys om denne pædagogik og fik solgt idéen om at tage på tur til den landsby i Italien, hvorfra Den Inkluderende Baggrund oprinder. Stedet hvor det udviklede sig fra, og hvorfra det nu breder sig til resten af Italien. Da de kom hjem derfra, kunne de ikke få armene ned. Det var fantastisk inspirerende og dækkede alle niveauer på børn- og ungeområdet. Det skulle bare indføres i Ny Hillerød hurtigst muligt"

Projektets indhold

I Ny Hillerød Kommune opstod der med sammenlægningen af skole- og dagpasningsområdet et nyt økonomisk råderum for dagpasningssektoren. På det tidspunkt havde dagpasningsområdet ikke tidligere haft udviklingsmidler, men efter sammenlægningen med skoleområdet havde man pludselig over 300.000 kr. til rådighed, som åbnede nye muligheder for udviklingsprojekter. Den politiske opbakning til det pædagogiske projekt Den Integrerende Baggrund gjorde, at man med sindsro kunne bruge 75 % af udviklingsmidlerne i Dagtilbud Børn på at implementere denne metode i 8 dagpasningsinstitutioner.

"Den integrerende baggrund" er en pædagogisk retning, der stammer fra en lille by i Norditalien. Denne pædagogik er – som navnet indikerer – en integrerende helhedspædagogik, der betoner relationer og sammenhæng mellem børn, pædagoger og det omgivende rum. Metoden har fokus på at skabe kontinuitet i barnets liv, både mellem institution, fritid og familie samt i overgangene mellem de forskellige institutioner. Det er vigtigt, at kontinuitet ikke defineres af pædagogerne, men at den består i børnenes selvskabte udvikling af lege og aktiviteter, der ikke umiddelbart giver mening for pædagogerne, men som er meningsfuld i børnenes univers. Det pædagogiske arbejde tager således udgangspunkt i temaer, der afspejler børnenes interesser og behov og medvirker til at udvide deres erfarings- og

"Det er en pædagogik, der har rødder tyve år tilbage i Italien, og derfor ikke det nyeste nye, hvor jungletrommerne går. Men reflekteret i de udfordringer, man stod med ude i institutionerne, som for eksempel handlede om rumlighed, syntes pædagogerne, at Den Inkluderende Baggrund gav nogle brugbare svar på. - Dilemmaet med at institutionerne lavede for meget selvforvaltningspædagogik, for meget 'pas-dig-selv-pædagogik'. Derfor var det så aktuelt for dem"

"Den Inkluderende Baggrund arbejder med en kooperativ integration. Det handler hverken om en tålt eller en assimilerende integration. Det handler om at tage det gode med fra begge parter. Når man har børn med særlige behov, der for eksempel har svært ved at indgå i at lege med andre børn, så tager man afsæt i, hvad der interesserer det gældende barn, hvilke ressourcer det har, og så laver man nogle pædagogiske projekter omkring det"

"Vi havde en institution, der skulle lave en teaterforestilling. Her var der to børn, der ville have to roller, der faldt helt uden for stykket. Her valgte de voksne i overensstemmelse med Den Inkluderende Baggrund at imødekomme disse børn, således at der godt kunne bo hekse under havet, eksempelvis. Der er masser af den slags eksempler"

"Der var en grønlandsk dreng fra en

begrebsverden.

Pædagogikken skal helst følge dem op gennem vuggestue, børnehave og indskolingsforløbet, eventuelt også videre i skoleforløbet. I Hillerød er det endnu kun indført på de to første trin, men man håber på snart at kunne inddrage nogle interesserede skoler i samarbejdet.

Projektet i praksis

Et vigtigt element i Den Integrerende Baggrund er dokumentation. Dokumentationen består i, at pædagogerne løbende dokumenterer børnenes gøren og laden ved at indsamle de "spor", de efterlader sig. Eksempler på sådanne spor er vand, våben, små dyr, store dyr, maskiner, det gode og det onde, livets opståen og død. Sporene viser sig hos børnene, når de leger, tegner, fortæller historier eller indsamler ting. Sporene afslører det, som giver mening og er udviklingsrelevant for børnene, og det er med til at styrke fornemmelsen af kontinuitet i børnenes liv. Det er vigtigt at skabe kontinuitet i børnenes leg i stedet for at afbryde den med andre aktiviteter, som pædagogerne selv dikterer.

Dokumentationen af børnenes spor kan ske ved fortællinger, tegninger, fotografier, lyd/filmoptagelser og indsamlede genstande, som børnene enten får lagt i deres personlige "kuffert" eller får udstillet i institutionen. Dokumentationen er med til at styrke barnets fornemmelse af kontinuitet gennem de mange overleveringer og den røde tråd i aktiviteterens forløb.

I metodens inkluderende pædagogik ligger også en indsats for at inddrage børn, der er uden for fællesskabet. Men i stedet for at forsøge at tilpasse det udelukkede barn i fællesskabet, forsøger man at møde barnet på barnets egne præmisser og lade barnets styrker komme til udtryk i relationen til de andre børn. Dette sker ved, at man opsamlere det gældende barns spor og forsøger at plante dette spor hos de andre børn gennem fælles aktiviteter. Ved at tage udgangspunkt i, hvad barnet kan bidrage med til fælles aktiviteter eller leg, flytter man fokus fra barnet som et problem til barnet som en ressource. På den måde bliver de andre interesserede i barnet og motiverede for at inddrage barnet i legen.

Medarbejderinddragelse og -tilfredshed

De institutioner, der har været involveret i Den Integrerende Baggrund, har været ansvarlige for at lave en workshop-dag på Hillerød seminarium. Både for lærere, studerende og interesserede institutioner. De institutioner, der ikke fik mulighed for at være med i projektet har også været på besøg i institutionerne, der arbejder med Den Integrerende Baggrund.

Nyankomne pædagoger i de otte pilotbørnehaver får et kick-

evangelistfamilie, der kom til institutionen og ikke snakkede et ord dansk. Her var pædagogerne først meget bekymrede og ville have psykolog og specialpædagog, men forsøgte så inden for Den Inkluderende Baggrunds rammer, at møde drengen omkring hans viden om Grønland, og lavede temaer og projekter om landet. Det blev til en del af hverdagen, at man godt kunne være anderledes. De kom jo ellers og var meget fremmedartede, fangere og evangelister, og en knægt der vidste noget om isflager og sæler. Både sprogligt og kulturelt var verdenen i en dansk børnehave meget anderledes for ham. Denne dreng endte med at trives fuldt ud og snakke godt dansk”

”Der er mange eksempler med børn med anden etnisk baggrund, hvor det tager lang tid at integrere barnet. Målet med Den Inkluderende Baggrund er, at hver gang der kommer et nyt barn ind i institutionen, så skal man kunne se den forskel, det har gjort i institutionen. Der er ikke bare en ny, der rykker ind i garderoben med jordbærret, nummer 39. Man vokser, hvis man møder anerkendelse og genkendelse”

startforløb med praksislæring i institutionen, hvor de kan lære om pædagogikken. Desuden har de lavet en artikelsamling, hvor man kan læse om tilgange til forskellige situationer i institutionen. Det er et fælles projekt, men der er plads til afstikkere hos de enkelte institutioner. Eksempelvis kan børn fra socialt udsatte familier have svært ved at socialisere med andre børn, mens børn fra ressourcestærke familier nogle gange kræver meget opmærksomhed. Således har hver institution hvert deres fingeraftryk i projektet.

Resultater

I kommunen har de valgt endnu ikke at lave en evaluering, der har fokus på målbarhed, der kunne beregnes eller dokumenteres. De har derimod fokuseret på resultater, som man har fået dem beskrevet af medarbejderne. En udfordring er, at skriftlighed ikke er alle pædagogers stærkeste side, men de er til gengæld ”smadder gode til at snakke”, som Stina Hendrup formuler det. De lod dem derfor interviewe hinanden og bagefter lave en artikel om den anden institution. I disse artikler fokuserer de alle sammen på, at de kan se, at børnenes trives, og at de selv føler, de har fået mere arbejdsglæde. De føler, de gør en forskel, de tager mere ansvar, og deres hverdag er blevet mere målrettet og fokuseret.

Alle de involverede institutioner har oplevet, at der har været større efterspørgsel på at udvikle sig rent fagligt. Flere ønsker at få teori bag deres pædagogiske virke og søger ind på diplomuddannelser på DPU. Dette gælder også medhjælperne - midaldrende kvinder, der eksempelvis har ytret: ”Nu kan jeg se, hvad jeg missede ved ikke at gå på seminarier”.

Inspiration til andre kommuner

Der er allerede andre kommuner, der arbejder med Den Integrerende Baggrund, men det er ofte kun enkeltstående institutioner. Da der netop er fokus på overgange i denne pædagogiske metode, fungerer det ikke optimalt. Derfor håber de i Hillerød Kommune på at få så mange institutioner som muligt med, og der skal indtil videre udvides med endnu 10 børnehaver og forhåbentligt også nogle skoler. De vil anbefale en tilsvarende strategi til andre kommuner, der ønsker at implementere metoden.

Talspersoner

Stina Hendrup, pædagogisk konsulent i Dagtilbud Børn. Tlf.: 4827 2267

Projekt "Stjernedrys" i Hvidovre Kommune

"Projektet har nyt navn hvert år. Fælles for hvert år er, at konceptet er det samme. At vi er sammen børnehaven, børnehaveklasse, 1. og 2. klasse. Vi mødes på tværs af skole og institutioner. Vi ansætter professionelle kunstnere, der kommer med et koncept, der har noget med integration at gøre – vi har mange indvandrerbørn – noget med identitet at gøre, og som styrker de kunstneriske evner"
(Solveig Tøstesen, leder af SFO på Enghøj Skole)

"Børnene får et møde med skole og fritidshjem på en god måde, hvor de bliver set og hørt. Ved at arbejde sammen får de nogle oplevelser også med de store børn og får noget selvværd. Men også forældrene får et indblik i skolerne på et tidligt tidspunkt og på en god måde. Hvor deres barn er med i noget fremadrettet og fantastisk, hvor de får indtrykket af, deres barn kan noget særligt i samarbejde med institutionerne" (Ulla Jacobsen, leder af børnehaven Haren)

"Børnenes selvværd er vigtigt. At de får nogle redskaber til at klare at komme i skole, at de får noget selvværd og noget tro på, at er gode til noget. At de får ros og opdager, at de er gode til noget. Det er meget vigtigt for os, at børnene får noget med herfra, som de kan bruge direkte, når de skal over og lære noget. Vi har fået meget succes på det. Enghøj Skolen siger også, at de har mærket på de

Projektets baggrund og formål

I Hvidovre Kommune har de længe haft tradition for at lave kunstneriske og kulturelle projekter med børn i børnehaver og skoler. Der er blandt andet blevet afsat byudviklingsmidler og kvarterløftsmidler, der er blevet brugt netop på den slags projekter i daginstitutionerne. Børnehaven Haren med leder Ulla Jakobsen i front var blandt nogle af de mere initiativrige, der lavede en række forskellige kunstprojekter både i egen institution og på tværs af institutioner. Da Hvidovre Kommune besluttede, at man ønskede at støtte op om en bedre indskoling, tog Ulla Jakobsen udfordringen op i samarbejde med Solveig Tøstesen, der er leder af fritidshjemmet Enghøj. De to havde flere gange arbejdet sammen og var selv opmærksomme på behovet for et bedre indskolingsforløb. I det små havde de arbejdet med mindre projekter, men de ønskede at sætte noget mere systematisk i værk.

Jakobsen og Tøstesen skabte efterfølgende et projekt, der gik ud på at bruge billedkunst, musik og teater til at forbedre børns indskolingsforløb samt at støtte børnene i at forme en stærk og rummelig selvforståelse. Projektets egentlige indhold kan variere fra år til år, men det er afgørende, at det udover det rent kunstneriske er med til at styrke integration og identitet blandt børnene. Projektet har deltagere fra Haren, Fritidshjemmet Enghøj samt en børnehaveklasse, en 1. klasse og en 2. klasse på Enghøjskolen.

Et af Tøstesens og Jakobsens særligt vellykkede projekter er projekt "Stjernedrys". "Stjernedrys" er inspireret af den libanesiske kunstner Laila Kanafanis pædagogiske metoder, der er udviklet i en flygtningelejr i Libanon. Metoden sigter på at udvikle børnenes identitet og selvforståelse. Den går i korthed ud på, at en kunstmaler i samarbejde med pædagoger og lærere skal fotografere børnenes ansigter, vejlede børnene i portrætmaling og interviewe alle børnene omkring deres dagligdag, deres familie og deres kulturelle tilhørsforhold.

Ved at udvikle fællesskabet i kraft af et fælles kunstnerisk projekt kan man være med til at skabe større helhed og sammenhæng i børnenes liv. Børnene bliver i arbejdet med selvportrættet og de personlige udtryksformer bedre til at udtrykke sig – både sprogligt og billedligt - og reflektere over deres egen identitet. De lærer at værdsætte forskellighed, hvad enten det drejer sig om køn, alder, etnicitet eller noget helt fjerde. Hermed har man forsøgt at understøtte den opfattelse, at forskelle er værdifulde og ikke

børn, der kommer fra Haren, at de har noget selvtillid, de har noget tro på, at de er gode nok, de kan noget" (Ulla Jacobsen, leder af børnehaven Haren)

"Vi snakkede meget om, at børn skal have en lettere overgang, når de starter i skolen. Og så kunne man jo godt bruge det koncept, hvor man får kunstnere ind og er sammen på en sjov og rar måde og arbejder sammen på tværs" (Solveig Tøstesen, leder af SFO på Enghøj Skole)

"Vi arbejder med kunst helt fra vuggestuen. Billeder og sang og dans. Det er en del af vores koncept, vores pædagogik. Skolerne er rigtig gode til at undervise, og det skal vi jo ikke. Men vi skal gøre dem parate til at modtage undervisning. Og det kan man gøre ved at arbejde med alle de sprog og kompetencer, børnene har" (Ulla Jacobsen, leder af børnehaven Haren)

"De sociale kompetencer kommer også i fokus, når man arbejder med teater og kunst. Der er mere rum til at være sig selv og prøve nogle ting af på sin egen måde. Og de andre opdager også nogle gange, at nogle af de andre børn kan noget, de ikke vidste. Så børnene ændrer status i gruppen, det har vi oplevet mange gange. Børn der har haft meget lav status i gruppen har ændret status. De får noget selvværd og selvtillid – og det gør forældrene også" (Ulla Jacobsen, leder af børnehaven Haren)

"Det der var så specielt

ekskluderende. Endelig håber man på at kunne styrke forståelsen mellem de forskellige kulturer, både blandt børn og forældre. En yderligere målsætning i Stjernedrys er at lette overgangen imellem de forskellige institutionstyper ved at arbejde på tværs af aldersgrupper, institutioner og skole.

Projektet i praksis

"Stjernedrys" varede fra januar 2005 og 6 måneder frem, hvor børnene mødtes i tre timer 2 til 3 gange om ugen. De mødtes på de forskellige institutioner, hvor de sammen med lærere og pædagoger arbejdede intenst med ansigtets former, farver og udtryk. De eksperimenterede med disse udtryk på mange forskellige måder, eksempelvis ved at bruge spejle, forstørrelsesglas og lommelygter. De arbejdede med lys og skygge og tegnede deres forskellige ansigtsdele mange gange. Endelig har de arbejdet med deres følelser gennem lege, som relaterede til forskellige udtryk som sur, glad, overrasket eller gal.

De forskellige øvelser har været med til at styrke børnene i at læse hinandens signaler, at lytte og tage hensyn til hinanden. Men vigtigst af alt er børnene igennem projektets nøje fokus på udseende blevet opmærksomme på, at alle mennesker er forskellige. Ulla Jacobsen fortæller eksempelvis, at børnene i deres eksperimenter med at blande og male hudfarver fandt ud af, at hud ikke bare er lys eller mørk. Der findes et utal af nuancer, og alle har deres egen unikke hudfarve. Det er blevet mere eftertragtet at være noget særligt frem for at stræbe efter at ligne de andre eller at have lyst hår og blå øjne

Sidst i forløbet blev der tilknyttet en professionel kunstner, der hjalp børnene med at udføre det endelige portræt. Hun var imponeret over børnenes kunstneriske formåen og deres evne til at koncentrere sig. Portrætterne blev således særdeles vellykkede. Forløbet blev afsluttet med en fernisering, som var åben for forældre og andre interesserede. Den forløb godt, og alle børnene og deres familier var til stede. Der blev holdt taler og borgmester Britta Christensen klippede snoren over.

Medarbejderinddragelse og -tilfredshed

Lærere og pædagoger har i høj grad været involveret i det kunstneriske arbejde med børnene. De bliver hvert år rustet til det nye indskolingsprojekt gennem informationsmateriale og introduktionsmøder. De har mulighed for at give deres input og være med til at sætte deres præg på projektet. Ifølge en evaluering foretaget af medarbejderne selv, har lærere og pædagoger samarbejdet upåklageligt, suppleret hinanden og har lært hinanden at kende. Dette samarbejde er ikke længere fremmed for dem, og de vil gerne arbejde sammen i fremtiden.

ved Stjernedrys, det var, at vi blev inspireret af en bog skrevet af kunstner fra Libanon, Laila Kanafani. Det er jo en bog, hun har lavet i en flygtningelejr i Libanon. Hun har uddannet pædagoger til at arbejde med børnenes eget spejlbillede og nøje undersøge sine egne og hinandens ansigtsdele og udtryk. Det gjorde, at børnene havde et indgående kendskab til deres eget udseende. Mange gange, når man ikke er vant til at kigge på sig selv, så efterligner man de andres tegninger. De skal lære, at de er unikke" (Solveig Tøstesen, leder af SFO på Enghøj Skole)

"Lærerne var meget begejstrede for projektet, for de kunne se andre styrker hos barnet. De kunne bruge det i deres hverdag i forhold til undervisningen, ved at de kendte mere til barnets forskellige kompetencer" (Solveig Tøstesen, leder af SFO på Enghøj Skole)

"Når vi snakkede med forældrene, var de rigtig glade. Især dem, hvor eleverne skulle fortsætte på Enghøj Skolen. De har oplevet på de her processer, at børnene er helt trygge ved at skulle fortsætte i skolen og i SFO, da de allerede kender stederne, kender legetøjet, ved hvor toiletterne ligger og selv har tegnet et billede, der hænger på væggen" (Ulla Jacobsen, leder af børnehaven Haren)

"Vi vil hellere bruge penge på kunst end at købe legetøj. Vi vil hellere købe en kunstner end at købe en masse legetøj. Det har

Lærerne var desuden meget tilfredse med at få mulighed for at se andre styrker og kompetencer hos barnet og har kunnet bruge det i forhold til deres undervisning.

Borgertilfredshed

Som beskrevet ovenfor har børnene været meget glade for at deltage i "Stjernedrys". De har for det første været meget trygge ved at skulle starte i skolen, og dernæst har de lært meget omkring det kunstneriske og det individuelle udtryk. Også forældrene har været særdeles tilfredse med projektet - især dem med børn, der har skullet fortsætte på Enghøj skolen. De har oplevet, at børnene er blevet trygge ved at skulle fortsætte i skolen og i SFO, da de allerede kender stederne, kender legetøjet, ved hvor toiletterne ligger eller selv har tegnet et billede, der hænger på væggen. De mødte også op til fernisering, hvor de oplevede og fotograferede deres meget stolte børn.

Resultater

Projektet blev evalueret i sommeren 2005, og resultaterne er gode. De mindre børn har besøgt skolen og fritidshjemmet, og de større børn har besøgt børnehaven. Derved har de lært hinandens væresteder at kende. Dette har skabt tryghed og forståelse for hinandens hverdag og gjort overgangen til skole meget nemmere. Børnene har fået større kendskab til hinandens væremåde, udseende og forskelligheder. Børnene har desuden udviklet sig sprogligt ved at tale om deres individuelle udseende, men også gennem interview, hvor de har udtrykt fremtidsønsker, tanker og drømme.

Inspiration til andre kommuner

Solveig Tøstesen og Ulla Jacobsen er meget interesserede i at viderefordre deres erfaringer både internt i kommunen og til andre kommuner. De planlægger også selv at skrive en bog om Projekt "Stjernedrys". De vil dog ikke lave Stjernedrys hvert år, da det er "vigtigt at arbejde med forskellige kunstneriske udtryk". De mener dog begge, at det er særdeles vigtigt at gøre en indsats for indskoling, og at kunst og teater er nogle fremragende redskaber hertil. I øjeblikket kører de projektet "Drømebilleder", der er et sang- og teaterprojekt.

I Hvidovre Kommune har de som sagt god tradition for at satse på kunst og kreativitet blandt børn. De har et kreativt center, Paletten, hvor børn kan komme på kurser i kunst, og de har ansat en børnekulturkonsulent. De bruger blandt andet kunstundervisning som et aktivt led i integrationen af børn med anden etnisk baggrund end dansk, fordi det her er muligt at skabe en frugtbar kommunikation på tværs af sprog og kultur.

vi ikke brug for. Vi kan passe på vores legetøj, vi har mindre legetøj, men godt legetøj, eller vi laver det af naturmaterialer” (Ulla Jacobsen, leder af børnehaven Haren)

Talspersoner

Solveig Tøstesen, leder af SFO på Enghøj Skole. Tlf.: 3678 6766

Ulla Jakobsen, leder af Børnehaven Haren. Tlf.: 3678 6415

”Børn og voksne lærer sammen” i daginstitution i Guldborgsund Kommune

”Vi sender vores personale på kurser, og så manglede vi en form for implementering bagefter” (Annie Rasmussen, leder af daginstitution)

”Som pædagog oplever du ofte, at der sjældent er tid til at reflektere over det, du foretager dig. Det kunne vi nu” (Annie Rasmussen, leder af daginstitution)

”Det er altid godt lige at få vendt sit fag” (Annie Rasmussen, leder af daginstitution)

Projektets indhold

Daginstitutionen Kaninbjerg tog i foråret 2006 initiativ til at iværksætte projektet ”Børn og voksne lærer sammen”. Når institutionens personale havde været på kurser, oplevede man ofte et behov for en opfølgning på det lærte. ”Børn og voksne lærer sammen” skulle på den måde fungere som en mulighed for implementering af personalets færdigheder. I sensommeren 2006 blev projektet søsat som et samarbejde mellem Kaninbjerg, pædagoguddannelsen CVU Syd og det forhenværende Nykøbing Falster kommune. Projektet blev udelukkende finansieret af en pulje penge fra Familiestyrelsen og CVU Syds kvalitetsudviklingsmidler.

Institutionens personale gik sammen med undervisere fra CVU om at oprette kurser for børn og voksne i institutionen med indlagte aktivitetsforløb. Formålet med projektet var at:

- Sætte fokus på, hvordan læringsmiljøer skabes i institutioner.
- Bygge bro mellem forskellige institutioner.
- Højne kendskab til nye faglige områder for både personalet i daginstitutionen, men også for CVUs undervisere.
- Direkte implementering af viden
- Styrke læring og udvikling for både børn og voksne

Projektet fokuserede på tre hovedtemaer, krop & bevægelse, sprog samt natur. Det forløb ved, at institutionens personale og undervisere fra CVU Syd afholdt møder, hvor aktiviteter med hovedtemaerne i fokus blev planlagt og herefter direkte udført i institutionen af både børn og voksne. Projektet har haft evaluering indlagt, hvor både et voksen- og et børneperspektiv har været i centrum. Evalueringen blev forestået af undervisere fra CVU og resultaterne forelægges i en kommende evalueringsrapport. Samtidig blev der foretaget evalueringer og

dokumenteringer af de enkelte aktiviteter i løbet af projektet med henblik på at øge muligheden for refleksion i hverdagen. Da projektetforløbet stoppede i starten af 2007, besluttede man sig for at opretholde aktiviteterne i institutionen.

Initiativtageren

Det var den tidligere leder af Kaninbjerget, der fik ideen til projektet. Annie Rasmussen har i sin funktion som tidligere souschef hele tiden fulgt projektet på tæt hold og overtog således projektet, da den tidligere leder gik af og hun selv blev leder af institutionen. Rektor fra CVU Syd har ligeledes været involveret i projektet fra starten.

"Vi har kun oplevet velvillighed fra alle parter" (Annie Rasmussen, leder af daginstitution)

Medarbejderinddragelse og –tilfredshed

Ledelsen af institutionen samt rektor for CVU Syd har været med i starten af projektet for at udstikke de overordnede rammer. Samtidig har personale og CVUs undervisere givet input i opstartsfasen og været med til at sætte målsætningen. Senere har disse overtaget styringen og implementeringen af forløbet, hvilket vil sige at medarbejderne i fællesskab med børnene har udviklet ideerne og udført aktiviteterne i praksis.

"Det bedste ved projektet har været det løft, det har givet" (Annie Rasmussen, leder af daginstitution)

Annie Rasmussen har oplevet positive tilkendegivelser fra personalet og hun mener, at hverdagen generelt er blevet forbedret for personalet. Dog har hun også oplevet at, hverdagen på nogle punkter er blevet travlere, men medarbejderne virker samtidig mere engagerede.

Borgerinddragelse og –tilfredshed

Børn i institutionen har været med til at præge aktiviteterne under forløbet. Samtidig har forældre udtrykt stor tilfredshed og nysgerrighed i forbindelse med projektet.

"Vi har fået gladere børn" (Annie Rasmussen, leder af daginstitution)

Resultater

Annie Rasmussen har oplevet, at hverdagen i institutionen er blevet bedre. Hun peger på en højere trivsel blandt medarbejderne samt gladere børn. Sygefraværet i personalegruppen har været mindre markant i løbet af forløbet. Derudover vurderer hun, at de voksne i løbet af projektet er blevet bedre til dels at reflektere, men også til at implementere viden i praksis.

"Det har gjort, at vi kan bruge hinanden. Vi har lært, hvordan vi skal bruge hinanden" (Annie Rasmussen, leder af daginstitution)

"Det har gjort at vi kan bruge det folk har lært på kurser lige med det samme også sammen med børnene" (Annie Rasmussen, leder af daginstitution)

Inspiration til andre kommuner

Annie Rasmussen understreger, at projektet burde inspirere andre kommuner og institutioner.

"Man bliver meget mere bevidst om tingene" (Annie Rasmussen, leder af daginstitution)

"Selve projektet kan bruges til andre projekter, altså samme fremgangsmåde" (Annie

Rasmussen, leder af daginstitution)

"Vær stolt af dit fag, hav fokus på børns interesser" (Annie Rasmussen, leder af daginstitution)

Talspersoner

Leder af daginstitutionen Kaninbjerget Annie Rasmussen: 29260860

Pædagogisk kvalitetsevaluering i Gribskov Kommune

"Hele ideen var at udvikle en metode til selvevaluering, som byggede på det egentlige indhold og den egentlige kvalitet i dagpasningstilbud" (Inger Marie Vynne, Vicekommunaldirektør)

"Kvalitetsudviklingsmodeller går på rammesætning og organisation, men indfanger ikke øjeblikket i en daginstitution. Og det synes jeg, at der var brug for" (Inger Marie Vynne, Vicekommunaldirektør)

"Målet var at få daginstitutionerne til at kigge med lidt andre briller på deres egen praksis" (Inger Marie Vynne, Vicekommunaldirektør)

"Det var vigtigt, at de ikke bare kiggede på sig selv med deres egne øjne. Når man har været ansat ti år i en daginstitution, kan det måske være lidt svært at se kritisk på sig selv. Så i stedet måtte der komme nogen udefra for at iagttage og observere" (Inger Marie Vynne, Vicekommunaldirektør)

"Vores andet mål var at få skabt en kulturel platform, hvor man vænner sig til at blive kigget på" (Inger Marie Vynne, Vicekommunaldirektør)

Projektets baggrund og indhold

I 2003 tog Vicekommunaldirektør Inger Marie Vynne initiativ til et evalueringsprojekt på dagpasningsområdet i den forhenværende Græsted-Gilleleje Kommune. Ideen var, at daginstitutionspersonalet selv skulle evaluere deres indsats for at højne kvaliteten i pasningstilbudene. Målet var således:

- Implementering af selvevaluering i daginstitutionerne med henblik på at få daginstitutionspersonalet til at gå mere systematisk til værks i forhold til deres egen praksis ved at benytte sig af de pædagogiske metoder som observation og iagttagelse.
- Skabelse af et miljø, hvor evaluering og observation er en naturlig del af arbejdslivet.
- Vidensdeling på tværs af institutioner.

Kvaliteten af dagpasningstilbuddene var på denne måde i fokus, men Inger Marie Vynne fortæller også, at tiltaget ligeledes skulle højne fagligheden blandt pædagogerne, gøre pædagogerhvervet udfordrende og øge muligheden for en bedre udnyttelse af pædagogernes kompetencer.

Initiativet blev igangsat ved hjælp af puljepenge fra Socialministeriet. Kort fortalt gik projektet ud på at efteruddanne nogle af kommunens pædagoger i observation og iagttagelse. Herefter blev de efteruddannede pædagoger inddelt i hold á to personer, som skulle observere en hel dag i en institution, de ikke selv arbejdede i. Forinden havde pædagogerne undersøgt den pågældende institutions virksomhedsplan, værdigrundlag, pædagogiske målsætning og læreplan, der blev sammenholdt med praksissen. Under et efterfølgende fællesmøde blev observationens resultater formidlet videre til brug for institutionen og diskuteret med de involverede.

Projektet kører fortsat. Netop nu forbereder en arbejdsgruppe i samarbejde med institutionsledere og medarbejdere en ny omgang kvalitetsevaluering med opstart til efteråret i den nye Gribskov Kommune.

Initiativtageren

Inger Marie Vynne har i samarbejde med konsulent Jens Bundgaard Nielsen taget initiativet til projektet, stået for konceptudviklingen samt udviklet og afprøvet metoden under KID 2- puljen.

"Jeg har holdt på, at vi sætter os lidt på hænderne i forbindelse med det her. Det er medarbejdernes hverdag, deres metode og deres temaer" (Inger Marie Vynne, Vicekommunaldirektør)

"Det her skulle handle om egenudvikling på baggrund af selvevaluering" (Inger Marie Vynne, Vicekommunaldirektør)

Medarbejderinddragelse og –tilfredshed

En række daginstitutioner deltog i pilotudviklingen af projektet og derved var medarbejdere været med til fra starten at udrede projektets indhold.

Inger Marie Vynne vurderer, at projektet har resulteret i faglig stolthed og gejst for de ansatte i daginstitutioner i Gribskov Kommune.

"Vi skal jo forbedre kvaliteten for børnene. Det er det, det hele går ud på" (Inger Marie Vynne, Vicekommunaldirektør)

"Forældrebestyrelsen er med til at udvælge enkelte temaer, der skal fokuseres på" (Inger Marie Vynne, Vicekommunaldirektør)

Borgerinddragelse og –tilfredshed

Efter endte observationer viderefremmes resultaterne til ledelse, medarbejdere og forældrebestyrelse i daginstitutionen. Herefter udvælger medarbejdere samt forældrebestyrelse temaer, som man ønsker at arbejde videre med i institutionen.

Endvidere fortæller Inger Marie Vynne, at projektet også har været med til at pege på, hvordan børnenes perspektiver kan inddrages mere i hverdagen i institutionerne.

Inger Marie Vynne understreger, at det er svært at sige noget generelt om tilfredsheden med projektet, men hun fremhæver, at der er mange eksempler på, hvordan institutioner har ændret deres pædagogik efter observationerne. Dette må komme både forældre og børn til gode i den sidste ende, siger Inger Marie Vynne.

Resultater

Nogle daginstitutioner har således ændret deres arbejdsgange efter observationen. Inger Marie Vynne fortæller for eksempel, at en institution blev meget opmærksom på, hvor ofte personalet faktisk forstyrrede hinanden i deres arbejde, fordi arbejdsfordelingen var uklar. Siden har institutionen indført et system, hvor én person er afsat til at tage sig af praktiske ting med børnene mens det andet personale koncentrerer sig om institutionens forskellige aktiviteter.

"Man kan sige, at det har skabt et bedre overblik" (Inger Marie Vynne, Vicekommunaldirektør)

Inger Marie Vynne fremhæver, projektet har medført øget refleksion; situationer kan nu anskues fra mange forskellige vinkler og alt dette er med til at sikre højere kvalitet i det pædagogiske arbejde. Målene for projektet er dermed nået.

Inspiration til andre kommuner

Det er vigtigt at undervise i selve formidlingen af observationens resultater. Inger Marie Vynne fortæller, at det til tider har været

"Den der med at kigge over skuldrene. Det har været en hurdle, der skulle overvindes" (Inger Marie Vynne, Vicekommunaldirektør)

"Observatører er blevet undervist i, hvordan der kan formidles på en anerkendende måde" (Inger Marie Vynne, Vicekommunaldirektør)

vanskeligt at motivere medarbejdere til dels at observere deres kollegaer i en anden institution, men også den anden vej omkring. Kollegaerne i den pågældende institution har måske følt det ubehageligt eller uvant at skulle arbejde, mens andre observerede deres handlinger. I den forbindelse er de pædagogiske elementer i formidlingen af observationsresultater vigtige, siger Inger Marie Vynne.

Yderligere kræver gennemførelse af projektet en høj grad af organisering og planlægning. Derfor mener Inger Marie Vynne, at evalueringer bør foretages i løbet af den samme periode i kommunens institutioner.

Inger Marie Vynne anbefaler projektet til andre kommuner

Talsperson

Vicekommunaldirektør Inger Marie Vynne: 40602576

Støttepædagogkorps i Tårnby Kommune

Citater fra interview med Lonnie Iversen, initiativtager og projektleder:

"Oftest når der kommer én udefra, så ser man også nogle ting, som man som personale ikke havde set. Det kan være den måde, de voksne fx opfatter barnet på, som kan være en måde som gør, at barnets adfærd er uheldigt. Det, vi ønsker, er at arbejde forebyggende og få fat i nogen børn, før de får det svært."

"Nogle af de personer, som har tænkt sig at søge om støtte, ser pludselig barnet på en anden måde, og det gør også, at vi ikke får samme antal ansøgninger på støttebørn. I og med, at de bliver vejledt – ja, der ville de jo før have søgt om en støttepædagog. Jeg tror vi springer et led over her."

Projektets baggrund og formål

I Tårnby kommune har man med et støttepædagogkorps forbedret kvaliteten i dagtilbud, og herunder gjort en forstærket indsats for udsatte børn. Af stor vigtighed har været at arbejde forebyggende med den tidlige indsats for børnene. Som et tilbud fra Daginstitutionsafdelingen tilbydes institutionerne en særlig pædagogisk vejledning udført af det korpsansatte støttepersonale.

Initiativtager og projektleder Lonnie Iversen skønnede inden korpsets oprettelse, at mange støttepædagoger i de enkelte daginstitutioner sad inde med en specialiseret viden og en masse erfaring om udsatte børn, men også omkring det at kunne rådgive andre faggrupper og forældre.

Daginstitutionerne kan kontakte støttepædagogkorpsset, hvis de ønsker vejledning omkring et barn. I stedet for at ringe til vikarer for at få aflastning, kommer en støttepædagog fra korpset ud og superviserer og giver pædagogisk rådgivning til de ansatte samt til forældrene. Det handler om konkrete forslag og gode råd, og målet er vidensdeling og forebyggelse. Ifølge Lonnie Iversen har det hidtil været muligt at få psykologisk rådgivning, men den pædagogiske vejledning har været mangelfuld. Det er derfor vigtigt at notere sig, at støttepædagogkorpsset er pædagogisk rådgivning, hvor faggrænsen i forhold til psykologer ikke overskrides, og der er således ingen vurdering af barnet. Tilbuddet skal betragtes som

"Det handler om vidensdeling mellem fagpersoner, supervision og forebyggelse. Vi inddrager hele spektret omkring barnet, og det vil sige, at her også er en mulighed for forældrene for at få nogle værktøjer til deres børn"

"De forældre, der har været involveret, har været rigtig, rigtig glade for det og har været kedede af det, når jeg har sagt, at nu må vi stoppe, fordi for dem har det været noget med at mødes med en vejleder og få nogle gode råd til, hvordan de kan tackle deres børn derhjemme."

"Som støttepædagog sidder man med en kolossal viden, som du kun kommer ud med i den institution, du er på. En støttepædagog har erfaring med en bestemt gruppe børn, og den viden blev ikke brugt tidligere."

værktøjer til personalet, så hverdagen for både pædagoger, børn og forældre forbedres.

Projektet i praksis

Støttepædagogkorpset er en ordning, der startede i januar 2006. Syv støttepædagoger står til rådighed for kommunens daginstitutioner, og de bruger syv til 10 timer ud af en arbejdsuge på at tage rundt til de institutioner i kommunen, der har henvendt sig til korpset omkring et barn, som institutionen har svært ved at rumme. Støttepædagogen laver en observation af barnet i forhold til både pædagoger, andre børn og forældrene, hvorefter de tilbyder konkrete forslag og råd. Ved at der kommer en støttepædagog udefra og observerer barnet i hverdagen, tydeliggøres alternative måder at være med barnet på. Også forældrene inddrages i denne proces, og bliver tilbudt rådgivning. Pædagogerne i korpset efteruddannes på Center for Videregående Uddannelse i teknikker i vejledningsbegreber samt vejledning i vejledning af andre.

Medarbejderinddragelse og -tilfredshed

Støttepædagoger, pædagoger i daginstitutionerne såvel som andre faggrupper er meget tilfredse med ordningen. For pædagogerne i det daglige fungerer korpset som en form for sparring i konkrete tilfælde og vidensdeling er et nøgleord.

Borgerinddragelse og -tilfredshed

Forældrene til de børn, der har behov for ekstra støtte har været yderst tilfredse med ordningen. Dels har barnet det bedre i daginstitutionen, men ligeså vigtigt er det, at forældrene også inddrages i processen, da de får gode råd og konkrete forslag til forbedring i samværet med deres barn. Lonni Iversen fortæller, at forældre har været kedede af det, når forløbet er stoppet.

Resultater

Dagsinstitutionsafdelingen modtager ikke samme antal ansøgninger om støtte til udsatte børn som tidligere. Støttepædagogkorpset er en stor succes, da pædagoger og andre ansatte bliver opmærksomme på, hvad de kunne gøre anderledes i forhold til barnet. Ydermere har man tidligere haft støttepædagoger ude, hvor det ikke har været nødvendigt; ansatte i institutionerne har i mange tilfælde altså lært at håndtere situationer selv via supervision og rådgivning til gavn for både ansatte såvel som børn.

Inspiration til andre kommuner

Lonnie Iversen understreger, at det har været vigtigt for projektet, at der har været en professionel og gensidig respekt mellem pædagogerne i daginstitutionerne og støttepædagogerne som vejledere, hvor faglighed har været i højsædet. Ydermere har

korpsset været tydelige i forhold til at informere daginstitutionen om tilbudet.

Talspersoner

Pædagogisk udviklingskonsulent Lonnie Iversen. Tlf.: 3247 1857.

Mail: lgr.uk@taarnby.dk

Gæstedagplejehuset i Ringkøbing-Skjern kommune

"Det tilbud, der skulle være til forældrene, var at når deres dagplejer var syg, ville vi have mulighed for at kunne tilbyde pasning det samme sted hver gang" (Birte Dahl, leder af dagplejen)

"Børn og forældre ville opleve færre skift i pasningen" (Birte Dahl, leder af dagplejen)

"Man kan sige, at man skal have det politiske bagland med sig" (Birte Dahl, leder af dagplejen)

Projektets indhold

I gennem en årrække havde dagplejeområdet i den forhenværende Skjern kommune ønsket at oprette et såkaldt gæstedagplejehus. Med inspiration fra andre kommuner ønskede man at skabe en mulighed for, at børn i dagplejeordninger kunne passes samlet i tilfælde af sygdom og ferie hos den sædvanlige dagplejer. Under normale omstændigheder vil børn uden dagplejer blive fordelt blandt kommunens andre dagplejere, hvilket vil sige, at dagplejere måtte passe fem børn frem for fire i perioder med sygdom og ferie.

I 2004 begyndte man at overveje mulighederne for et gæstedagplejehus og i januar 2006 blev projektet en realitet. For at kunne komme i gang med projektet skulle der først og fremmest findes et ledigt hus til formålet. Derfor var det vigtigt at inddrage kommunens politikere for at få stillet et hus til

"Jeg er dybt taknemmelig for, at man fra politisk hold var optaget af, at vi skulle have det hus" (Birte Dahl, leder af dagplejen)

rådighed. Formanden for børne- og ungdomsudvalget, Bent Dyrvig tog initiativ til at overdrage et ledigt hus til dagplejen og yderligere fik projektet en ekstra bevilling af kommunen. Den politiske opbakning var således stor og Skjern kommune kunne herefter tilbyde et børnepasningsalternativ et samlet sted og med fast personale i forbindelse med fravær af de sædvanlige dagplejere.

I dag fungerer gæstedagplejehuset med 3 faste dagplejere, der hver dag varetager opgaven at passe de børn, der for en periode må undvære deres faste dagplejer. Huset sorterer nu under Ringkøbing-Skjern kommune, men Birte Dahl forventer at projektet fortsætter i sin nuværende form.

Initiativtagerne

"De andre dagplejepædagoger har været med til sparring og har været ligeså interesseret i det" (Birte Dahl, leder af dagplejen)

Dagplejeområdet i Skjern kommune ved leder Birte Dahl, tog initiativ til at drøfte ideen om et gæsteplejehus i kommunens interne dagplejepædagoggruppe. En dagplejer, der aldrig havde haft en fast børnegruppe at passe, men udelukkende fungerede som reservepasser i tilfælde af fravær, var med til at pege på, hvor god ideen med et gæstedagplejehus var.

"Forældrene har hele tiden været med på råd for at høre om det var noget. Og de har hele tiden synes det var en god ide" (Birte Dahl, leder af dagplejen)

Dagplejens forældrebestyrelse har ligeledes været indblandet for at få en fornemmelse af, hvordan et gæstedagplejehus ville blive modtaget blandt brugerne. Efter at have indsamlet ideer og tilkendegivelser fra dagplejere og forældre søsatte Birte Dahl projektet.

I dag er de tre fastansatte dagplejere i huset involveret i projektets videreførelse. Det er de ansattes ansvar at få hverdagen til at fungere, men også selv at bestemme, hvad indholdet i hverdagen skal bestå af.

Medarbejderinddragelse og -tilfredshed

Når en dagplejer er fraværende vil ansvaret for børnepasningen blive overdraget til andre dagplejere i kommunen, hvilket betyder en spidsbelastning for reservedagplejeren.

"Det er godt for medarbejderen, for hun bliver ikke så belastet" (Birte Dahl, leder af dagplejen)

Gæstedagplejehuset har fjernet den spidsbelastning med det resultat, at kommunens dagplejere har fået mere tid til de børn de passer fast. Ifølge Birte Dahl har dette ført til stor tilfredshed blandt dagplejerne og har væsentligt forøget trivslen i hverdagen.

"Hvis de har noget de gerne vil have ændret, så gør vi det" (Birte Dahl, leder af dagplejen)

Hvis de tre medarbejdere i huset oplever utilfredshed har de mulighed for at få ændret diverse forhold under personalemøder. Samtidig får de også her muligheden for at komme med ideer til projektets videre færd.

Borgerinddragelse og -tilfredshed

Brugerne af gæstedagplejehuset har på lige fod med

"Og vi kan jo høre på forældrene, når de har været der, at de spørger om de ikke kan få lov til at komme i dagplejehuset igen, fordi de var så glade for det" (Birte Dahl, leder af dagplejen)

"De er meget obs på de børn, der er utrygge" (Birte Dahl, leder af dagplejen)

"Vi oplever, at der er rigtig mange, der gerne vil bruge huset hele tiden, så derfor bliver det jo hurtigt fyldt op" (Birte Dahl, leder af dagplejen)

"Man kan komme i den situation, at man gerne vil bruge huset, men det kan man ikke, for det er fyldt op. Det er bagsiden af medaljen" (Birte Dahl, leder af dagplejen)

"Vi har jo ikke evalueret, men det er afgjort, at dagplejerne er mindre belastet" (Birte Dahl, leder af dagplejen)

"Så kan der være børn, der er meldt til, som ikke kommer, fordi forældrene vælger at give dem en fridag, men de kommer jo så heller ikke hos en anden dagplejer" (Birte Dahl, leder af dagplejen)

"Det koster måske mere nu, men det er helt sikkert en højnelse af kvaliteten" (Birte Dahl, leder af dagplejen)

medarbejderne udtrykt stor tilfredshed med initiativet. Birte Dahl peger på, at det opleves positivt at have et fast sted at aflevere sine børn, når ens sædvanlige dagplejer er fraværende. Desuden er det ofte muligt for børnene at blive passet sammen med de børn, de omgås til daglig frem for at blive spredt ud på flere forskellige dagplejere. Det giver tryghed for børnene. Birte Dahl fortæller dog, at børnegruppen som regel er på 12-14 børn i gæstedagplejehuset. For nogle børn har det været en smule overvældende, da de kun er vant til at indgå i små børnegrupper til daglig. Dette forsøger man imidlertid at imødegå ved at tilknytte hvert barn én fast dagplejer i huset.

Resultater

Huset har oplevet så stor en succes, at husets kapacitet ikke længere kan rumme efterspørgslen. Birte Dahl oplever, at mange forældre gerne vil have deres børn passet i gæstedagplejehuset, men da huset hverken er stort nok eller har nok personale, bliver man til tider nødt til at afvise forældre. Derfor kan man heller ikke få passet sit barn i huset for en enkelt dag. Huset kan således kun benyttes, hvis ens faste dagplejer er væk i en længerevarende periode. Birte Dahl anbefaler dog ikke, at man fjerner ordningen med gæstedagplejehuset, for huset er en overvældende succes, hvilket den store efterspørgsel også vidner om. En udbygning af husets kapacitet vil derimod snarere komme på tale. Projektet er aldrig blevet evalueret, men Birte Dahl vurderer, at sygefraværet blandt personalet er blevet væsentligt reduceret. Herudover bliver huset udnyttet optimalt. Der er tre fuldtidsansatte dagplejere, der alle får deres løn, uanset om der er børn at passe eller ej. Da huset bliver benyttet hver dag, fortæller Birte Dahl, at huset fuldt ud kan svare sig økonomisk. Dog fortæller hun, at en ordning med et gæstedagplejehus måske vil koste mere i starten, fordi man bliver nødt til at ansætte ekstra personale, men hun vil samtidig ikke afvise at besparelserne på sygepengeområdet vil kunne bringe balance i regnskabet eller medføre en lille besparelse i længden.

Inspiration til andre kommuner

Ringkøbing-Skjern kommunes dagpleje er inddelt i tre distrikter. I øjeblikket er det kun Birte Dahls distrikt, der har et gæstedagplejehus, men det ser ud til at lignende projekter vil komme op at stå i de to andre distrikter snarest. Yderligere understreger Birte Dahl, at andre kommuner burde lade sig inspirere af projektet, idet alle involverede; brugere, medarbejdere og ledelse udtrykker stor tilfredshed med projektet.

Talspersoner

Leder af dagplejen, distrikt syd, Ringkøbing-Skjern kommune
Birte Dahl: 99741011

Projekt ICDP i Jammerbugt Kommune

"Med ICDP handler om at finde de gyldne øjeblikke hos børnene. Vi skal ligesom bygge på børnenes ressourcer. Vi skal altid se det positive og gå ud fra det" (Vibeke Bojesen, souschef).

"Det første modul er bygget op omkring at opdage situationer på video og gennemgå dem på kurset. Og finde ud af, hvad det er, der sker voksen og barn i mellem. Tit når man så ser det i små bidder, tænker man, hold da op, hvor er der mange ting" (Vibeke Bojesen, souschef).

"Formålet med at sende alle pædagoger og pædagogmedhjælpere i kommunen må være at dygtiggøre og skabe en fælles forståelse og udgangspunkt" (Vibeke Bojesen, souschef).

"Det kursus, jeg var på, var meget tværfagligt. De kunne også bruge det, og jeg synes, det var meget givende, fordi vi fik mange vinkler på" (Vibeke Bojesen, souschef).

"Med hensyn til ICDP er det en kæmpe fordel, at vi ved, hvad de andre er i gang med. Og når de sidste har været af sted, så tror jeg, at det bliver meget bedre" (Vibeke Bojesen, souschef).

Projektets indhold og formål

I 2005 fik Jammerbugt Kommune bevilliget 5 millioner kr. af familie- og forbrugerstyrelsen til ICDP, som er certificerede uddannelser i relations- og ressourcerorienteret pædagogik. Der er 2 moduler i ICDP, som begge er på 36 timer fordelt på ½ år, hvortil der udstedes et diplom til hvert modul. Det første modul omhandler "at arbejde med egen relationskompetence". Dette skal samtlige pædagoger og pædagogmedhjælpere i kommunen deltage i, og det forventes, at dette er sket inden 2008, hvor projektet er færdigt. Målet er at give deltagerne en fælles teoretisk ramme til forståelse af det relations- og ressourcerorienterede arbejde. Der er 6 undervisningsgange á 6 timer med mellemliggende praksisperioder. I praksisperioderne arbejder deltagerne på uddannelsen med opgaver, der fokuserer på samspillet mellem børn og unge. Dette gøres hovedsageligt ved videooptagelser og anvendelse af logbog. To personer fra hver institution skal tage af sted sammen, idet uddannelsen foregår ud fra principper om teambaseret læring. Det andet modul handler om "at arbejde med andres relationskompetence". Her drejer det sig om at udvikle vejlederpersonens relationskompetence og metodiske/didaktiske viden samt at kvalificere vejlederen til at deltage i uddannelse af pædagoger, lærere etc. ud fra et relations- og ressourcerorienteret perspektiv. Også dette niveau kører over 6 undervisningstimer á 6 timer og mellemliggende praksisperioder. I praksisperioderne gennemfører deltagerne et eller flere praksisprojekter, hvor der arbejdes med kolleger eller andre pædagogers relationskompetencer. Det forudsættes, at deltageren har minimum 2 års erfaring med pædagogisk arbejde, har mulighed for at vejlede kolleger eller andre pædagoger og har gennemført det første niveau i ICDP.

Formålet med at videreudanne dagpasningspersonalet i kommunen er naturligvis at højne det faglige niveau. Ved at give deltagerne en fælles teoretisk ramme skabes der en kontinuitet i arbejdet, og der åbnes op for samarbejde mellem de forskellige institutioner.

Initiativtageren

Daværende børne- og kulturchef i Jammerbugt Kommune Michael Stilling tog initiativet til projektet.

Medarbejderinddragelse og -tilfredshed

Vibeke Bojesen, souschef i Blokhushvejens Børnehave, fortæller i et interview, at hun finder ICDP meget givende. Hun har deltaget i begge moduler og har sat stor pris på det. Det første modul er bygget op omkring at opdage situationer på video og efterfølgende at gennemgå dem på kurset. Dette er ifølge Vibeke Bojesen et godt arbejdsredskab, fordi man opdager så mange aspekter, når man gennemgår optagelserne. Det at analysere videooptagelserne i grupper har også givet et stort udbytte, fordi det har betydet, at man er kommet mere i dybden med, hvordan relationen til barnet er i den pågældende situation. Videooptagelser var også den dominerende arbejdsmetode på modul 2. Emnet på dette modul var, som beskrevet, vejledning medarbejderne i mellem, og her hjalp det også at kunne analysere optagelserne i grupper.

Vibeke Bojesen finder det fordelagtigt, at man skal tage på kurserne sammen med en kollega. Dette gør det nemmere at sparre med hinanden samt at formidle det, man har lært, videre til sine øvrige kolleger. Også til personalemøder har de vist nogle af videooptagelserne, hvilket har givet inspiration. De medarbejdere, der endnu ikke har været af sted, glæder sig meget til det.

Borgerinddragelse og -tilfredshed

Forældrebestyrelsen i Blokhushvejens Børnehave er blevet informeret om ICDP og har taget meget positivt i mod det.

"På personalemøder har vi introduceret de andre til det, og jeg synes, de har taget godt i mod det. Det med videoerne kunne godt få de fleste til at støjle, men det er jo faktisk ikke så farligt (Vibeke Bojesen, souschef).

"De formåede at gøre os til en gruppe allerede den første eller anden mødegang. Vi blev blandet rigtigt godt, og vi lærte hinanden rigtigt godt at kende. Og det var også godt organiseret (Vibeke Bojesen, souschef).

"Efter de andre også har været af sted, er det blevet bedre. Så ser de, hvad det er, jeg mener. Det er igen den der fælles forståelse, der er så vigtig, og som kommer nu, hvor de har været på kurset" (Vibeke Bojesen, souschef).

Resultater

Vibeke Bojesen nævner, at hun på grund af ICDP er blevet mere bevidst om de små ting i arbejdet med børn. Selv nu, hvor nogle af hendes kolleger stadig mangler kurset, kan hun se, at man nærmer sig en mere fælles forståelse i arbejdet. Hun er overbevist om, at samarbejdet i personalegruppen bliver bedre, når de alle har været af sted.

Inspiration til andre kommuner

Vibeke Bojesen mener, at ICDP har været et virkelig godt tiltag og mener, at andre kommuner bør satse på det. Endvidere oplevede hun på det første modul, at der deltog folk fra andre sektorer, bl.a. sundhedsplejersker, socialrådgivere og folkeskolelærere. Hendes indtryk var, at disse også var tilfredse med kurset, og desuden var det meget givende at arbejde på tværs af sektorerne. Derfor kan ICDP ifølge Vibeke Bojesen også bruges til at videreuddanne andre sektorer i andre kommuner.

Talspersoner

Vibeke Bojesen, souschef i Blokhushvejens Børnehave
Tlf.: 72 57 82 70

Cumulus-projektet i Fredericia Kommune

"Vi kunne se, at vores pædagoger havde brug for en opdatering i forhold til deres uddannelse. Vi havde en stor pædagoggruppe, der var blevet uddannet for mange år siden. Så det var egentlig for at ajourføre deres faglighed. Og fordi man ville organisere ledelsesniveauet i Fredericia, så det var også for at give pædagogerne et nyere blik på organisationsformer i modemiteten" (Randi Bode, pædagogisk udviklingskonsulent).

"De skrevne rapporter gav os nogle tegn på, at hvis vi skulle kvalitetssikre vores børns liv, ja så skulle der ske noget andet end det, der skete. Der skulle være en

Projektets indhold

I efteråret 2003 indførtes der i Fredericia Kommune et efteruddannelsesprojekt for samtlige kommunens pædagoger på 0-5 års området. Projektet blev døbt "Cumulus – Oppe i skyerne – ned på jorden". Det løb over 2½ år og blev afsluttet i 2005. Der blev bevilliget 4,5 mio. kr. til projektet. Man samarbejdede med Kolding Pædagogseminarium, der lavede en evaluering af pædagogikken i kommunens daginstitutioner. Det viste sig i evalueringen, at pædagogerne ikke havde et egentligt fagsprog, og at de behøvede en faglig opdatering - der var blandt andet mange, der havde været ude på arbejdsmarkedet i en længere periode. Disse tendenser ønskede man at råde bod på med "Cumulus". Derudover stod man over for at skulle ændre ledelsesniveauet i kommunen, og man mente, at man kunne støtte og ruste pædagogerne bedre til dette gennem "Cumulus", hvor de eksempelvis skulle lære om nyere tids organisationsformer i det moderne samfund.

faglig opkvalificering af de medarbejdere, der havde med børn at gøre. Så det er på baggrund af nogle rapporter og en lang, lang proces. Det er ikke bare sådan noget, man lige har opfundet. Det er sket med en omhyggelig baggrund” (Randi Bode, pædagogisk udviklingskonsulent).

”Jeg synes, vi har fået skabt en gejst på det faglige arbejde” (Randi Bode, pædagogisk udviklingskonsulent).

”Cumulus” bestod af tre hoveddele: dokumentation af arbejde, nye organisationsformer og praktisk pædagogik. Hvor det førstnævnte element ikke var tidsbestemt, men foregik løbende, var de to sidstnævnte af 13 ugers varighed.

Det var en faggruppe på fem personer, der sammensatte de tre elementer i ”Cumulus”. De gjorde dette på baggrund af førnævnte rapporter fra Kolding Seminariums evaluering. Endvidere medtog de betragtninger og erfaringer fra ledelsesgrupper i institutionerne.

Overordnet set havde ”Cumulus” følgende formål:

- At kvalitetssikre det pædagogiske arbejde
- At øge fagligheden hos pædagogerne
- At give hele sektoren et pust og skabe inspiration

Initiativtager

Det var Institutionschef i Fredericia Kommune, Inger Kragh, som tog initiativet til ”Cumulus”. Da hun betrødte sin stilling i januar 2000, kunne hun se tendenser i retning af udbrændthed hos lederne, ingen gejst og ingen pædagogiske diskussioner i institutionerne. Dette skulle ændres, og idéen til at efteruddanne kommunens pædagoger så dagens lys.

Resultater

Fredericia Kommune har opnået gode resultater med ”Cumulus”. Et år efter ”Cumulus” var sygefraværet faldet. Randi Bode pointerer, at pædagogerne med ”Cumulus” omgås de nye områdeledelsesstrukturer på en tilfredsstillende måde. Qua projektet er de efter Randi Bodes mening også blevet bedre rystet til at håndtere læreplanerne på daginstitutionsområdet. Deres faglighed er blevet opdateret og styrket, hvilket selvfølgelig er kommet børnene og forældrene til gode. På grund af ”Cumulus” er der ifølge Randi Bode også blandt pædagogerne kommet mere fokus på motion og fysiske udfoldelser, og hvorfor dette er vigtigt i forhold til børnenes ve og vel.

Medarbejderinddragelse og -tilfredshed

Pædagogisk konsulent i Fredericia Kommune, Randi Bode, er en af de fem personer, der var med til at fastlægge de tre fagelementer i ”Cumulus”. I et interview fortæller hun, at de ansatte rundt omkring på institutionerne har været meget tilfredse med ”Cumulus”. Ifølge Randi Bode er der kommet en større glæde i deres arbejde. De har fået en ny indsigt i deres faglighed, som i det hele taget har fået et frisk pust. I rapporterne fra Kolding Pædagogseminarium blev mange forældre og medarbejdere interviewet, og de har derfor haft indirekte indflydelse på projektet. Derudover var der lavet forskellige arbejdsgrupper og høringsgrupper, der blev inddraget og hørt i

”Der er kommet en større glæde ved pædagogers arbejde, de har fået et indblik af en ny faglighed, der giver dem en ny mening. De er blevet bedre til at være ansvarlige for at tage konteksten med i det, de sætter i værk. Den overvejelse havde de ikke med sig før, der gjorde de det bare uden at sætte fokus på resten af organisationen”

(Randi Bode, pædagogisk udviklingskonsulent).

" Der har været en stor opbakning fra forældrene, men der er også blevet gjort meget for at snakke med dem om det" (Randi Bode, pædagogisk udviklingskonsulent) .

" Det er forældrenes børns liv, og det er dem, der skal sige, at det her synes vi også er en god idé, selvom vi i en periode ikke får den pædagogfaglige faglighed i den periode, det kører af stæblen" (Randi Bode, pædagogisk udviklingskonsulent).

" Måske er den vigtigste kvalitet ved "Cumulus", at pædagogerne har fået knaldgodt redskab til at kvalitetssikre læseplanerne" (Randi Bode, pædagogisk udviklingskonsulent).

dannelsen af projektet.

Borgerinddragelse og -tilfredshed

Forældrene har støttet projektet fra begyndelsen. De har vist stor forståelse for, at der var en del vikarer på stuerne, mens pædagogerne var væk på kursus – selvom dette naturligvis ikke var optimalt rent fagligt. Ifølge Randi Bode kan forældrene i dag se en forskel i og med, at der er kommet mere faglighed ind i hverdagen i institutionerne. De bemærker og er glade for, at der er kommet mere gang i aktiviteterne med børnene, og at pædagogerne er begyndt at arbejde anderledes rent organisatorisk med deres børn.

Inspiration til andre kommuner

Randi Bode er af den overbevisning, at andre kommuner kan lade sig inspirere af "Cumulus". Det har været et stort og omfangsrigt projekt, men det har kunnet betale sig i længden. At udvikle sit personale rent fagligt er ifølge Randi Bode et klart plus. Ydermere har man i Fredericia Kommune taget "Cumulus" et skridt videre og sendt alle pædagogmedhjælperne på et "mini-cumuluskursus" for også at give dem en faglig ballast. Randi Bode nævner, at det er essentielt at gøre et godt forarbejde i forhold til at få en god modtagelse af børnenes forældre, og dette har man gjort i Fredericia Kommune.

Talspersoner

Randi Bode, pædagogisk udviklingskonsulent i Fredericia Kommune
Tlf.: 41 16 77 40.

Ressourcepædagoger i daginstitutioner og dagpleje

" Vi havde længe haft diskussioner om, hvorfor vi ikke gjorde en indsats tidligt nok overfor børn. Vi spurgte alle pælagoger om, hvorfor der ikke blevet taget fat på det, de ser. De svarede, at de venter lidt, fordi man ikke altid er sikker, og fordi man lige skal tale med sine kolleger først. Det ville vi gerne gøre noget ved i den enkelte børnehave. Man skal ikke være bange for at gøre noget, når man ser det. Samtidig spurgte vi pælagogerne, hvad man kunne gøre ved det, og der gik mange af forslagene på, at man kunne få nogen som

Projektets indhold

På grund af et behov for at sætte tidligt ind overfor særlige problematikker hos udsatte børn har man i Hedensted kommune, siden 2004 arbejdet med, at der i hver daginstitution og i dagplejen er en såkaldt ressourcepædagog til rådighed.

Ressourcepædagogen er en pædagog, der har udviklet sine kompetencer indenfor pædagogiske og psykiske problemer hos børn og samtale med forældrene i relation til disse problemstillinger. Ressourcepædagogen fungerer som observatør, inspirator og sparringspartner for institutionens øvrige pædagoger i forbindelse med børn, der har behov for særlig opmærksomhed. Således skal ressourcepædagogen støtte pædagogerne i at reagere tidligt på særlige behov, så eventuelle problemer bliver taget i opløbet og før

var dygtige til det her, nogen man kan gå til og spørge. Så der var kun en vej, og det var at finde en ressourc

ædagog i hver enkelt børnehave. Det skulle være personer der i sig selv var en ressource i forvejen.” (Lone Roesen, pædagogisk konsulent)

”En problemstilling kan være børns seksualitet, nogle gange er de i pillealderen, og hvornår er noget for meget, og hvornår er noget for lidt. Man kan godt vende det med forældrene, men det kan være rart at vende det med en kollega, så der har man en at gå til, for det er hendes opgave. Det kan være et barn, der pludselig reagerer anderledes end det plejer. Man kan få det diskuteret fagligt med en kollega.” (Lone Roesen, pædagogisk konsulent)

”Vi har lavet møder hver måned i børnehaven, hvor en fra PPR, børnehavens leder og ressourc

ædogogen mødes. Der kan de tage en snak om et barn, inden man går videre, og der skal man så have spurgt forældrene om lov til at diskutere det, men det er inden, der bliver gjort en sag ud af noget, og nogle gange behøver det slet ikke at blive en sag.” (Lone Roesen, pædagogisk konsulent)

”Det er noget med at tage fat på problemerne, inden det vokser sig stort og over hovedet.” (Lone Roesen, pædagogisk konsulent)

det er for sent. I forbindelse med uddannelse af ressourc

ædagerne har man yderligere sat fokus på pædagogernes og børnenes ressourcer, således at udsatte børn ikke kun betragtes som udsatte, men som bærere af kulturer og kompetencer, der kan berige deres omgivelser. I tillæg til uddannelsen af ressourc

ædager har man nu indført månedlige møder, hvor ressourc

ædogogen, institutionens leder og en person fra PPR kan diskutere problematikker omkring enkelte børn efter samtykke med forældrene. Møderne kan være medvirkende til, at problematikker fanges tidligt og derved undgår at udvikle sig til deciderede sager. Ved kommunesammenlægningen ønsker man at indføre ordningen i samtlige af den nye kommunes institutioner.

Formålet med projektet er:

- Et bedre liv for de deltagende børn: formålet er, at børnene oplever en hverdag i børnehaven, der er præget af overskud, arbejdsglæde, udfordringer og fri for uløste problemer. Hermed menes blandt andet, at daginstitutionen udnytter ressourcerne i børnehaven så optimalt som muligt. Det gælder både ressourcerne hos de enkelte faggrupper i institutionen, men også ressourcerne hos forældre og børn.
- Udvikling af en mere rummelig daginstitution, hvor også de mange socialt belastede børn føler sig velkomne og får gode muligheder for trivsel, udvikling og læring.
- Udvikling af en inkluderende pædagogik: formålet er, at der i daginstitutionen er mulighed for at få en faglig vurdering af en situation, et barn eller en proces fra en intern person, der er frigjort til at observere og analysere på det givne problemfelt. Gennem muligheden for bevidst at fokusere på de svære situationer i daginstitutionens arbejde, løftes arbejdet, og energien knyttet til uløste problemstillinger frigøres. Den målrettede refleksion skal derfor bidrage til at bringe pædagogiske overvejelser i spil til fordel ikke bare for den enkelte, men for det faglige niveau i institutionen generelt.

Initiativtageren

Initiativet til uddannelse af ressourc

ædager er kommet fra pædagogiske konsulenter i kommunen på baggrund af et observeret behov for en tidligere indsats overfor udsatte børn og en oplevelse af, at pædagogerne ofte føler sig usikre på at foretage en vurdering og henvende sig til forældrene.

Resultater

Tiltaget har betydet, at pædagogerne føler en sikkerhed i altid at have en kompetent person at kunne diskutere en given problematik

"Jeg vil fremhæve den tidlige indsats, og at det er involverende helt nede på gulvet. Det er der arbejdet sker, og der forældre kommer. Når man så skal til at søge en psykolog, så er det ,der er gået forud, og det du sender videre til f.eks. PPR meget kvalificeret."
(Lone Roesen, pædagogisk konsulent)

"Det her er meget pædagogernes ønske, det vil de gerne blive bedre til, og det er de glade for. Det hænger sammen med, at det er hurtigere hjælp til de udsatte børn. Når man ved, at der altid er nogle personer man kan gå til, så er man sikret." (Lone Roesen, pædagogisk konsulent)

"Forældre skal uden tvivl inddrages i denne næste runde." (Lone Roesen, pædagogisk konsulent)

"Hvis man skal gøre sådan noget her, skal man simpelthen spørge pædagogerne og tage fat i grundideen med, at man skal derud, hvor det sker, og så kan det udvikle sig derfra i forhold til der, hvor man er."
(Lone Roesen, pædagogisk konsulent)

"Vi ser på de gode historier, hvad er det, der virker, og lad os få noget mere af det."
(Lone Roesen, pædagogisk konsulent)

med. En sådan sikkerhed og faglig sparring betyder, at der kan reageres hurtigt i forhold til et udsat barn, således at særlige problematikker håndteres korrekt fra starten eller end ikke når at udvikle sig til egentlige problemer. Ligeledes sikrer den faglige udveksling, at den valgte indsats overfor et udsat barn er kvalificeret.

Medarbejderinddragelse og –tilfredshed

Da man observerede behovet for en hurtig indsats i forhold til de udsatte børn, tog man fra kommunens side pædagogerne med på råd. Således kom ideen med ressourcepædagoger fra pædagogerne i kommunens institutioner, der også selv udvalgte de egnede ressourcepædagoger ud fra en vurdering af, hvem der i forvejen besad egnede kompetencer. Tiltaget omkring ressourcepædagogerne indgår i pædagogernes dagligdag, hvorfor de også konstant er inddraget i ressourcepædagogens arbejde og indgår i en faglig udveksling omkring institutionens børn. Ressourcepædagogerne har været på særlige kurser som bl.a. har været afholdt af kommunens egne pædagogiske konsulenter.

Borgerinddragelse og -tilfredshed

Forældrene har endnu ikke været inddraget i tiltaget, men det er kommunens hensigt, at forældrene skal tages med på råd inden uddannelsen af ressourcepædagoger i den nye kommunes institutioner. Kommunen har netop søgt og modtaget penge fra Familiestyrelsen til yderligere uddannelse. Pædagogerne og de pædagogiske konsulenter har kun positive tilbagemeldinger fra de forældre, som har kendskab til tiltaget.

Inspiration til andre kommuner

Hedensted kommune har haft gode erfaringer med at efterlyse pædagogernes egne behov og ideer til en tidlig indsats overfor udsatte børn. Med en sådan tilgang sikrer man sig, at indsatsen målrettes, i forhold til de behov og forhold institutionerne i den enkelte kommune har. Pædagogisk konsulent Lone Roesen påpeger dog, at det kan være en udfordring at undgå at underkende tidligere praksisser og arbejdsgange i forbindelse med tidlige indsatser.

Talspersoner

Pædagogisk konsulent:
Lone Roesen tlf. 79755243

Skratmosen - Idrætspædagogisk bevidsthed i Sønderborg Kommune

Projektets indhold

"Det handler jo ikke om, at børn skal spille golf, når de er tre år. Det handler om, at man har en pædagogisk idrætsforståelse, og at man udvikler børn med idræt som metode" Inge Muusmann, leder af Skratmosen.

"Det er utroligt godt at lave idræt sammen med dem. Det lærer dem nogle regler om, hvordan man opfører sig, når man er sammen" Inge Muusmann, leder af Skratmosen.

"Det giver glæde. Det er jo ikke kun det at lære noget, men det giver også glæde ved at være sammen" Inge Muusmann, leder af Skratmosen.

"Vi har simpelthen idræt hver dag. Det er vores måde at lære børnene forskellige færdigheder på" Inge Muusmann, leder af Skratmosen.

"Vi skal kunne mestre det her. Det kan ikke nytte noget, at man lærer børn ting, hvor man opnår det modsatte af det, man gerne vil" Inge Muusmann, leder af Skratmosen.

"Det betyder meget for personalet, at man får den politiske opbakning, at man kan mærke, at det er lidt vigtigt" Inge Muusmann, leder af Skratmosen.

Den integrerede daginstitution Idrætsbørnegården Skratmosen blev opført i 2000 (dengang blot Børnegården Skratmosen). I 2004 besluttede man sig for at omdanne institutionen til en idrætsdaginstitution. Dansk Idrætsforbund blev kontaktet og bistod i starten ved et informationsmøde om idrætsbørnehaver i institutionen. Resultatet blev, at personalet i 2005/06 gennemgik et omfattende undervisningsforløb i samarbejde med Dansk Idrætsforbund og et seminarium for at blive uddannet i at integrere idræt i hverdagen som pædagogisk redskab. Her to år efter har institutionen netop modtaget certifikat som idrætsbørnehaver, og i dag er idræt som pædagogisk metode fuldt integreret i institutionens dagligdag. I øvrigt er projektet foregået i samarbejde med en lokal SFO, der lod sig inspirere af Skratmosens tiltag. Således er pædagogisk idræt dagligdag for alle børn i alderen 0-10 i det pågældende distrikt. Formålet med omlægningen af institutionen fra almindelig børnehaver til idrætsbørnehaver har været at:

- Møde den pædagogiske læreplan ved hjælp af idrætspædagogik som metode.
- Sætte fokus på fysiske aktiviteter og det at leve et sundt liv.
- At udvikle børns sociale og faglige færdigheder gennem pædagogisk idræt.

Pædagogisk idræt er sammensat af elementerne idræt, leg og bevægelse. I hverdagen betyder det, at børn og voksne sammen deltager i forskellige fysiske aktiviteter. Alle aktiviteter er udviklet, så de har sammenhæng med læreplanerne. Pædagogisk idræt er således en metode til at opfylde de målsætninger, der er opstillet i læreplanerne. Igennem pædagogisk idræt lærer børn dels at samarbejde, men samtidig opfordres der også til selvstændighed. Herudover er der også fokus på faglighed. De idrætspædagogiske tiltag bliver løbende evalueret. For eksempel bliver hver enkelt aktivitet justeret efter læreplanerne i forhold til vurderingerne fra evalueringerne.

Projektet har mødt stor opbakning fra politikerne. Der er blevet bevilget ekstra penge til institutionens kursusbudget fra Børn- og Kulturudvalget. Institutionens næste skridt er, at indføre sund mad- og frugtordning pr. maj måned 2007. Yderligere arbejder institutionen fortsat med at styrke fagligheden i den pædagogiske idræt.

Initiativtagerne

Mange af børnehavens forældre er tilknyttet idræts højskolen i Sønderborg og har stor interesse i idræt. Ligeledes er børnehavens personale meget idrætsinteresserede. På forældres og personales

"Det var en samlet instigation til man fandt ud af, at idræt kunne være spændende at beskæftige sig med" Inge Muusmann, leder af Skratmosen.

samlede opfordring begyndte institutionen at undersøge, hvad mulighederne var for at sætte fokus på idræt i børnenes hverdag. Institutionsleder Inge Muusmann har tidligere arbejdet med idræt og børn, og hun tog herefter initiativ til at omlægge børnehaven til en idrætsbørnehave.

"Det er den enkelte medarbejder, der kan se, hvad hans eller hendes børnegruppe har brug for." Inge Muusmann, leder af Skratmosen.

Medarbejderinddragelse og -tilfredshed

Projektet startede med en SWAT-analyse, der undersøgte personalets styrker og svagheder. Herefter tog man udgangspunkt i den enkelte medarbejders kompetencer og ønsker. I hverdagen foregår aktiviteterne ligeledes på foranledning af personalet (og børnene). Inge Muusman oplever stor tilfredshed blandt personalet, og glæden ved at lære noget nyt har været stor.

"Glade børn giver også glade voksne." Inge Muusmann, leder af Skratmosen.

Borgerinddragelse og -tilfredshed

Aktiviteterne i institutionen foregår ofte på foranledning af eller med udgangspunkt i børnenes behov og ønsker. Desuden har forældrene været involveret i projektet helt fra starten, hvilket Inge Muusmann ser som én af forklaringerne på, at forældrene udtrykker stor tilfredshed med tiltaget. Børnene er ligeledes tilfredse og udtrykker stor glæde ved at foretage sig fysiske aktiviteter.

"Det er vigtigt, at man tager udgangspunkt i børnene." Inge Muusmann, leder af Skratmosen.

Resultater

Tidligere var Skratmosen en ikke særlig søgt institution, men i dag har institutionen en lang venteliste. Det ser Inge Muusman som et resultat af den succes, institutionen har oplevet ved indførslen af pædagogisk idræt.

"Vi har en kæmpe venteliste til vores institution nu. Dengang vi startede, var det sådan, at Skratmosen ikke var et valg, men det var det, man kunne. Så der har vi virkelig kunnet mærke, at forældrene søger os nu." Inge Muusmann, leder af Skratmosen.

Projektets overordnede evaluering viser, at målsætningerne er blevet nået. Den pædagogiske idræt er blevet forenet med læreplanerne og de overordnede fællesmål for distriktet.

Pædagogerne har opnået de nødvendige kompetencer i forhold til pædagogisk idræt. Desuden oplever både personale og børn højere grad af trivsel. I den forbindelse nævner Inge Muusman, at personalets sygefravær er blevet væsentligt formindsket, mens arbejdsengagementet er blevet forhøjet. Børnene har opnået både sociale, fysiske og faglige færdigheder og Inge Muusman fortæller, at de også giver indtryk af at have fået større selvtilid.

"Det er glæden ved et godt liv. Det er simpelthen blevet en ny måde at være menneske på." Inge Muusman, leder af Skratmosen.

Inspiration til andre kommuner

Inge Muusman anbefaler andre institutioner med ideer om at indføre noget lignende at kontakte Dansk Idrætsforbund for uddannelse. I øvrigt fremhæver hun at projektet i starten mødte en lille skepsis fra personalet, da man endnu ikke vidste om tiltaget ville gå ud over f.eks. kreative aktiviteter i hverdagen. For at imødegå skepsissen indgik ledelsen straks i en dialog med personalet, hvor man gjorde det til en principalsag, at der skulle være plads til forskelligartede aktiviteter. Inge Muusman fremhæver endvidere, at det er vigtigt at

"Sygefraværet er næsten ikke-eksisterende. Det handler jo om, at man får lov til at gøre det, der interesserer én" Inge Muusmann, leder af Skratmosen.

"Vores dagligdag er indrettet sådan, at vi kører idrætsverdage, og vi gør plads til også at lave kreative ting." Inge Muusmann, leder af Skratmosen.

"Det er vigtigt, at man

som leder hele tiden holder fokus, bakker op og er et godt eksempel.”
Inge Muusmann, leder af Skratmosen.

initiativet sker med udgangspunkt i personalet. Ligeledes er det vigtigt at opnå både forældres og politikeres opbakning. Til sidst fremhæver hun, at en engageret ledelse med fokus på udvikling ligeledes er nødvendig, når projektet skal søsættes og arbejdes med i dagligdagen, hvor forandringen skal forankres.

Talspersoner

Leder af Idrætsbørnegården Skratmosen Inge Muusmann:
74428394

Inklusion i skoler og institutioner i Albertslund Kommune

Paraplyprojekt om inklusion af sårbare børn i institutioner og skoler med en central projektleder og 32 delprojekter, for eksempel ændring af daglig pædagogisk praksis, aktiviteter på tværs af specialgrupper, decentralisering af støttepædagoger og kompetencecentre på specialundervisning. Medarbejdere har været med i formulerings- og implementeringsprocessen. Målet har været at skabe et stærkere grundlag for at fastholde børn i almenmiljøet. Projektet har resulteret i en integration af inklusionstanken i dagligdagen.

Talsperson: Projektleder Mathilde Hjerrild Carlsen. Tlf.: 43686116

Forældresamarbejde i specialbørnehaven Mælkebøtte, Bornholm Kommune

Projekt om forældreinddragelse til hjerneskadede børn med projektmidler til intensivering af træningsindsatser. Udgangspunktet er læring, udvikling og vurdering med fokus på barnets samspil og kompetencer. Projektet har medført fokus på kvaliteten i at se barnet fra en helhedsorienteret synsvinkel samt givet barnet bedre udviklingsmuligheder.

Talsperson: Børnehaveleder Susanne Månsson. Tlf.: 56497058

Ledelsesprojekt i Brønderslev-Dronninglund Kommune

I forbindelse med kommunesammenlægningen har man i Brønderslev-Dronninglund kommune forsøgt at finde frem til en ny organisering og ny ledelsesstruktur på dagpasningsområdet. I første omgang har man fokuseret på organiseringsdelen, hvor man fra maj 2005 har arbejdet på at finde en ensartet organisering af området, først i den gamle Brønderslev kommune og derefter i Brønderslev-Dronninglund kommune. Til dette formål har man nedsat en projektgruppe bestående af centrale (forvaltningen) og eksterne (institutionerne) medarbejdere fra hver kommune. Desuden er der kommet forslag fra en række delprojektgrupper. Forslagene er blevet behandlet politisk og derefter sendt til høring hos bl.a. forældre, bestyrelser, BUPL og PMF, inden den endelige politiske

indstilling. Mens nogle har været utilfredse med visse resultater af projektet, for eksempel med sammenlægning af institutioner, har der været overordnet tilfredshed med processen.

Talsperson: Leder af daginstitutionsområdet Jørn Godsk Jørgensen. Tlf.: 99455827

Forældresamarbejde og –inddragelse i Frederiksværk-Hundested Kommune

En undersøgelse i forældresamarbejde og familieforhold satte gang i et projekt, hvor forældre mødes indbyrdes i grupper (inddelt efter for eksempel barnets alder, køn, problematik eller lignende). Her er det legalt for forældrene at dele erfaring, hvorved de bliver hinandens medhjælpere. Blandt andet dette tiltag har haft stor betydning for forældresamarbejde- og inddragelse. Om denne tilgang, hvor professionalism og familieliv forenes, er der skrevet bogen: "Forældresamarbejde. Forskning i fællesskab", redigeret af Charlotte Højholt. Projektet har medført større tillid og forståelse for hinandens arbejde forældre og pædagoger imellem.

Talsperson: Børnehaveleder Ulla Schødt. Tlf.: 47986660

Børns sprogudvikling, Helsingør Kommune

I Helsingør Kommune uddannes en repræsentant fra hver daginstitution til at være sprogansvarlig. De lærer at være opmærksomme på børns sprogudvikling, og deler deres viden om sprogstimulering med de andre ansatte samt forældre på for eksempel forældremøder. Projektet skal udvikle sig til at indbefatte opmærksomhed på flersprogede børn.

Talsperson: Pædagogisk konsulent Sanne Gudmann. Tlf.: 49283316

Sundere levevis for daginstitutionsmedarbejdere i Herlev Kommune

Projektet, der startede i efteråret 2006 omhandler kost og levevis blandt kommunens medarbejdere i daginstitutioner. Via en spørgeskemaundersøgelse blandt daginstitutionsmedarbejdere fandt man ud af, hvilke områder, der skulle sættes ind på og herefter blev daginstitutionernes sikkerhedsrepræsentanter sendt igennem uddannelsesforløb, der skulle fremme fokus på sund kost og levevis. Sikkerhedsrepræsentanterne fungerer nu som en slags "sundhedsambassadører" i daginstitutionerne og projektet forsætter med at arbejde videre med at forankre sund levevis blandt kommunens ansatte i daginstitutioner. Det er endnu for tidligt at sige noget om projektets overordnede resultater, men der er allerede taget adskillige konkrete skridt i institutionerne for at sikre sundheden. Bl.a. er der dannet et fitness-netværk for institutionsledere, der er afholdt rygestopkurser i institutioner, der bliver serveret frisk frugt for medarbejdere i nogle institutioner og generelt er der kommet større fokus på sund mad både i dagligdagen og til møder og receptioner.

Talsperson: Institutionschef Anette Trads Hansen. Tlf.: 44525510

DagKap – et administrationsværktøj i Hillerød Kommune

Projektet er en udvikling af et system i forbindelse med ændret styring i Kommunen. Det er forløbet over de sidste 6-7 år i den gamle Hillerød kommune, men de er nu i færd med at videreudvikle systemet til at dække hele den nye kommune. Daginstitutionerne har fået et godt overblik over forventningerne contra realiteterne ved hjælp af dette system som et værktøjsredskab. Videreudviklingen af projektet, som er i gang nu, inkluderer både at der kodes ind til de lovpligtige administrative ressourcer til sprogstimulering. Desuden at personalenormering for fremtiden vil indgå i beregningerne, hvilket betyder, at man langt mere effektivt vil kunne beregne hvor meget personale der er behov for.

Talsperson: Børge Christiansen. Tlf.: 48202020

Vejledende støttepædagoger i Hjørring Kommune

Et støttepædagogteam på 23 personer er blevet ansat i Hjørring Kommune. Heraf arbejder en del ude i børnehaver som såkaldte sommerfugle, hvor der for en stund er et særligt behov for vejledning i samarbejde med primærpædagogerne. Andre støttepædagoger er tilknyttet visse grupper i institutioner, enten "vækstgrupper" (gældende børn med behov for voksenhjælp i trygge omgivelser), "strukturgrupper" (til udadrettede børn, der har behov for rammer) eller "småbørnsgrupper" (en observationsgruppe, hvor for eksempel sproglige, motoriske el. adfærdsmæssige problemer tackles). Disse grupper er inkluderet i normalbørnehaven. Oprettelsen af støtteamet har resulteret i en specialpædagogisk videns- og erfaringsbank, fagligheden er blevet øget og der er kommet fokus på forebyggelse.

Talsperson: Pædagogisk konsulent Winnie Vandkrog. Tlf.: 72333591

Ressourcepædagoger i Kolding Kommune

Institutioner i Kolding Kommune, hvor andelen af udsatte børn er høj, kan søge om at få en interesseret og dygtig pædagog på efteruddannelse, så disse i den enkelte institution kan fungere som ressourcepædagog - altså en intern konsulent i børnehaven. Ressourcepædagogerne sparrer via faglige netværk løbende med hinanden. Der handles nu hurtigere og mere kompetent i forhold til det enkelte barn.

Talsperson: Pædagogisk udviklingschef Suzan Werter Andersen. Tlf.: 79792806

Mangfoldighed i Københavns Dagtilbud, København Kommune

Projektet "Mangfoldighed i Københavns Dagtilbud" har til formål at ændre på fordelingen af flersprogede og etnisk danske børn i dagtilbud med henblik på 1) at fremme mødet mellem børn fra etniske minoritetsgrupper og majoritetsbørn i daginstitutioner med henblik på en gensidig integration, samt 2) at styrke minoritetsbørnenes sproglige udvikling. Dette søges gjort på to måder – ved at oprette sprogklasser i udvalgte daginstitutioner med få flersprogede børn og vha ekstra ressourcer til efteruddannelse at fremføre institutioner med mange flersprogede som "brobygger-institutioner".

Talspersoner: Projektleder Christina Breinholt Schou. Tlf.: 3366 4116

Børn, kunst og pædagogik i Regnbuen i Kalundborg Kommune

I børnehuset Regnbuen har man startet et samarbejde med en kunstner, der har taget udgangspunkt i institutionens karakter (0-6 år med både vuggestue, førskole og børn med særlige behov). Til hver af stuerne designede kunstneren et projekt, der passede til hvem og hvordan børnene var. Projektet har givet børn indsigt i, hvordan man kan arbejde med forskellige materialer, i stedet for blot at lave "et eller andet som man får besked på". Børnene har lært og udviklet sig meget, men pædagogerne er også blevet bedre til at koncentrere sig om børn, der har brug for en anden form for opmærksomhed, end de hidtil havde fået. Pædagogiske rutiner blev altså tydeliggjort, så kunstnerbesøget har også virket som en pædagogisk øjenåbner. Projektet har været en meget stor succes og vil fortsætte.

Talsperson: Børnehaveleder i Regnbuen Lisbeth Broholm. Tlf.: 59501272

Parat til fremtiden i Kolding Kommune

"Parat til fremtiden" er et projekt, der fokuserer på kompetenceudvikling og netværk for alle daginstitutionsledere i Ny Kolding kommune. Projektets overordnede mål er at udvikle og styrke den pædagogiske indsats på daginstitutionsområdet for alle børn gennem et målrettet udviklingsforløb for ledergruppen. Projektet skal bygge videre på den netværksorganisation der allerede er i Kolding kommune, og skal i alle henseender bidrage til at fremme daginstitutionernes grundlæggende opgave med at understøtte alle børns trivsel og udvikling. Deltagerne skal primært tilegne sig ledelsesmæssige kompetencer indenfor forandringsledelse. Projektets formulerede formål er at fremme ledelse, der udvikler og styrker den pædagogiske indsats på daginstitutionsområdet og dermed gøre en positiv forskel for børnene, herunder de udsatte børn.

Talsperson: Suzan Werther Andersen. Tlf.: 79792807

Faglighed For Alle i Københavns Kommune

FFA (Faglighed For Alle) er et tre-årigt udviklingsprogram sat i værk af Børne- og Ungdomsforvaltningen i Københavns Kommune med henblik på at sætte fokus på faglighed, integration og udsatte børn. I 2006 nedsatte man en taskforce-gruppe bestående af liniekontorerne på dagtilbuds-, skole- og støtte & rådgivningsområdet. Gruppens opgave var at udarbejde et forlig om tiltaget til budgetforhandlingerne for 2007. FFA fungerer som en porteføljestyring af 40 delprojekter på børn- og ungeområdet. Delprojekterne fordeler sig over ti særligt udvalgte indsatsområder. Indtil videre er der blevet sat fokus på udvikling og der er opnået et bredt forlig om tiltaget. Se mere på www.faglighedforalle.kk.dk.

Talsperson: Fuldmægtig Kristina Koch Sloth. Tlf.: 33664214

Lighedsprojekt i Lemvig Kommune

Projekt "Helt ude i Skoven" blev søsat i december 06' på baggrund af erfaringer med den gamle Lemvig Kommunes indsatsområde "natur- og naturfænomener". Her fandt man, at aktiviteter i naturen skabte lighed, idet man, når man koncentrerede sig om aktiviteterne i naturen glemte de sociale skel. Denne erfaring systematiseredes i "Helt ude i skoven", hvor ideen er, at man i kommunen skal have mindst én person ansat med diplomuddannelse, der kan tage initiativer. Ligeledes skal der være én på hver institution, der gennem et ugekursus er uddannet til at kunne følge op på initiativerne. Udover dette projekt er der yderligere 4 projekter i gang, der bygger på samme uddannelsesmodel. Projektet er rettet mod udsatte børn og deres familier.

Talsperson: Børne- og kulturchef Gunnar Nordestgaard. Tlf.: 96631257

Netværk af unge mødre i Mariagerfjord Kommune

Projekt "Ung Mor" blev startet i januar 2005 som et tværkommunalt samarbejde op til kommunesammenlægningen. Initiativet blev taget af ledende sundhedsassistent Pia Ballentin, der så et behov for at nå udsatte unge mødre, som ikke blev fanget af andre initiativer på området. Projektet blev sat i gang i samarbejde med repræsentanter fra kommunerne og fra de forskellige faggrupper og blev i første omgang sat til at køre i halvandet år. Dette er nu forlænget med endnu seks måneder. Formålet med projektet er, at unge mødre og kommende unge mødre kan mødes i grupper en gang om ugen og tale om relevante problemstillinger. Overordnet sigter man efter 3 mål: at styrke de unge mødre i deres moderrolle at skabe netværk mellem mødrene og at fastholde dem i uddannelse eller arbejde.

Talsperson: Ledende sundhedsassistent Pia Ballentin. Tlf.: 97113231

Udviklingsprojekt for læreplaner før kommunesammenlægningen, Mariagerfjord Kommune

Projektet er forløbet i 2006 for de relevante kommuner, der efter kommunesammenlægningen er blevet samlet i Mariagerfjord Kommune. Afsættet har været læreplansorienteret og alle medarbejdere har været inddraget i projektet ved hjælp af en kursusdag, som der både fra politikernes og forældrenes side har været stor opbakning omkring. Projektet har omhandlet dokumentation og læreplaner, hvor fokus har været på ressourcesyn og kollegial respons lederne imellem. Formålet har dermed været at blive gjort opmærksom på hinandens ressourcer. Alle medarbejdere var inddraget i processen, idet der var en styregruppe bestående af lederne, samt en pædagoggruppe, som støttede op med fagligt bidrag.

Talsperson: Bente Fogh. Tlf.: 97113275

Digitalisering af sagsbehandling i Middelfart Kommune

Motiveret af stigende udgifter på området for udsatte børn og unge har socialministeriet iværksat et projekt om digital understøttelse af sagsbehandlingen. Formålet er at skabe større sammenhæng i indsatsen overfor udsatte børn og unge samt sikre en bedre sagsstyring. Middelfart Kommune har i den forbindelse pr. 1-1-07 iværksat udvikling af metoder for implementeringen af digitaliseringen.

Talsperson: Børn- og Familiechef Iver Iversen. Tlf.: 88885300

Kulturprojekt i Møn Kommune

"Kulturpuf for småbørn" er et kulturprojekt, der er gennemført som et samarbejde mellem Møn Bibliotek og 7 børnehaver i Møn Kommune i 2006/07. Projektet er forløbet ved at fem såkaldte kulturpuffere er taget ud i kommunens børnehaver á 8 omgange, hvor de har inspireret børn og voksne til kulturelle aktiviteter som musik & bevægelse, billedkunst, teater og historiefortælling. Målet har været at bibringe kultur til børnene, sætte fokus på kreativitet og faglig udvikling. Projektet har reaktiveret faglig viden blandt personalet i børnehaverne samt sat fokus på kultur og kreativitet. Kulturprojektet køres selvstændigt videre i flere af de deltagende institutioner. Se mere på www.kulturpuf.dk.

Talsperson: Projektkoordinator Bibi Fussing. Tlf.: 21401207

Udviklingsprojekter på 2-årig kontraktbasis i Odder Kommune

Projektet, der startede i 2005 omhandler fokus på de punkter, der søges belyst ved hjælp af kontrakter med de enkelte institutioner. Dette sker ved, at den enkelte institution giver en tilbagemelding på de fokuspunkter, der fremgår i kontrakten. Kommunen er nu i færd med selve afrapporteringsdelen, og dermed også de påviselige resultater/effekter. Projektet har kørt på både skole- og dagpasningsområdet, kun med fokusmålene til forskel. Særligt på skoleområdet har de arbejdet med integration, porteføljer samt evaluering, mens dagpasningsområdet har specialiseret sig med læreplaner. Da projektet indebærer tilbagemelding samt afrapportering i forskellige instanser, er der skabt en høj grad af dialog mellem de forskellige institutioner og kommunen.

Talsperson: Kulturdirektør Gerda Pedersen. Tlf.: 87803401

Overgang fra daginstitution til skole i Stevns Kommune

I daginstitutionen Rødtjørnen har man gennemført et tiltag, hvor overgangen fra børnehave til skole lettes. I institutionen sætter de fokus på, hvordan kulturen i henholdsvis børnehave og skole er, og ud fra dette begynder man ca. et halvt års tid før et givent barns skolestart at koncentrere sig om, at barnet skal kunne forstå en kollektiv besked. Forældre får rådgivning i, hvorvidt deres barn synes skoleparat eller ej.

Talsperson: Daginstitutionsleder Susanne Carstensen. Tlf.: 56504442

Ringsted Kommune – Udvikling, Pædagogik, Læring og Ansvar

UPLA, der står for Udvikling, Pædagogik, Læring og Ansvar, er et flerårigt udviklingsprojekt i Ringsted Kommune. Udgangspunktet er at skabe et fælles pædagogisk fundament blandt kommunens daginstitutioner gennem en debat om den ideelle praksis. I denne forbindelse har der været stort fokus på, at medarbejderne er blevet inddraget i processen. Det er sket ved, at der fra hver institution er blevet udvalgt en til to pædagoger til UPLA-ambassadører, der har deltaget i en række fælles mødefora, hvor de i fællesskab har diskuteret god pædagogisk praksis. En del af processen har været at videreføre diskussionen i egen institution, hvormed samtlige medarbejdere løbende er blevet involveret. Intentionen har været at styrke bevidstheden blandt pædagoger omkring egen faglighed samt et fælles pædagogisk fundament for kommunen. Projektet har således skabt et større fællesskab blandt pædagogerne og en højere bevidsthed omkring pædagogisk praksis.

Talsperson: Lisbeth Ræbild. Tlf. 57626262

Pædagogiske læreplaner i Solrød Kommune

Da Loven om pædagogiske læreplaner blev gennemført på daginstitutionsområdet inviterede Børneområdet Solrød Kommunes daginstitutioner på en conference, der omhandlede læreplaner og skulle udstikke en retning for håndteringen af læreplanerne. Herefter blev der nedsat en gruppe bestående af en daginstitutionsleder, en medarbejder fra Børneområdet samt Børneområdets direktør, der udarbejdede en central skabelon for udarbejdelse af læreplaner i kommunens daginstitutioner. Siden har medarbejdere fra daginstitutionerne modtaget undervisning i læreplaner. Tiltaget har ført til større grad af selvevaluering i institutionerne. Derudover er der foretaget evalueringer af læreplansforløbene i alle kommunens daginstitutioner. Hele projektet er foretaget i samarbejde med institutionernes forældrebestyrelser.

Talsperson: Direktør for børneområdet Rita Pedersen. Tlf.: 56182011

Pædagogiske læreplaner i Struer Kommune

Bangsbo Børnehave har sat fokus på evaluering og dokumentation af det pædagogiske arbejde. Der arbejdes ud fra en didaktisk tænkning, hvor udsatte børn tænkes ind i læreplaner. Ved at opsætte mål med dagplejen bliver det muligt at lave en speciel pædagogik i forhold til udsatte børn. Der evalueres løbende i processen på tegn for, hvorvidt målene er opnået eller ej. Hverdagen er således mere velovervejet og planlagt, og de ansatte tænker i læring hver dag. Lettere overgange fra dagpleje til børnehave til skole er ligeledes en del af projektet.

Talsperson: Børnehaveleder Bibi Salskov. Tlf.: 96844242

Typologisering af flersprogede børn i Svendborg Kommune

Typologisering af flersprogede børn/elever i tre typer bliver anvendt som et redskab for pædagogen/læreren til at bedømme, hvilke ressourcer det enkelte barn har brug for, samt

hvilke kompetencer, der fordres af de professionelle. Formålet er at se ressourcerne i det enkelte barn, så barnet støttes bedst muligt i at fastholde og udvikle sin flerkulturelle og flersproglige identitet. Disse standardiserede fælles kommunale retningslinier skal ligeledes bidrage til at synliggøre, at hver enkelt lærer eller hver enkelt pædagog arbejder ud fra en anerkendende, interkulturel pædagogik. En pædagogik, der i sit udgangspunkt ser flersprogethed og kulturel mangfoldighed i en børnegruppe, som en ressource. Klarhed i forhold til, hvilke ressourcer det enkelte barn har brug for. "Best practice" gøres fælleskommunalt. Arbejder interkulturelt.

Talsperson: Kirkeby Børnehus v. Anette Skov Christensen. Tlf.: 62262416

Sund mad i Svendborg Kommune

I daginstitutionen Kirkeby Børnehus har de over en lang årrække med stor succes haft madlavning som en del af hverdagen for både ansatte og børn. Køkkenet fungerer som et værksted i institutionen, og er en del af den overordnede pædagogiske politik om bevægelse og motion. I institutionen har de også dyr og lidt landbrugsjord, der indgår i det daglige arbejde og kost. Børnene lærer om kost, ernæring og bordskik. Forældrene betaler 200 kr/måned for ordningen. Børnene får gode vaner. For eksempel lærer børn, der spiser for meget at spise sundt og drikke meget vand. Da kost og psyke hænger sammen har de en høj grad af trivsel blandt børnene og projektet virker forebyggende. Institutionens ansatte er også meget glade for fokusområdet.

Talsperson: Kirkeby Børnehus, Anette Skov Christensen. Tlf.: 62262416

Ikke-voldelig kommunikation i Varde Kommune

Projekt ikke-voldelig kommunikation er udviklet sammen med CVU-Vest. Alle lærere og pædagoger var på en uges kursus og efterfølgende er der blevet fulgt op på den nye viden. De ansatte har lært at være bevidste om deres rolle i konfliktløsning, for eksempel ikke at være dommer i konfliktsituationer. Børnene lærer at lytte til hinanden og få forståelse for hinanden motiver, handlen og følelser. Der er således udviklet en metode til at se og høre børn. I forbindelse med projektet er der udgivet en undervisnings-DVD "Sådan bruger vi IVK i Outrup Børnehave".

Talsperson: Talsperson Inga Holm Jensen. Tlf.: 75251616

Fokus på udsatte børn, Vejen Kommune

For at være forberedte på sammenlægningen samledes ledere og souschefer i alle daginstitutioner i de fire gamle kommuner i et projekt med fokus på børn med særlige behov. Målet var at fastholde viden og erfaring. Lederne får, udover netværk og erfaringsudveksling, en kompetencegivende diplomuddannelse om pædagogisk ledelse. Projektet fortsætter i flere faser med bl.a. opkvalificering og dannelse af netværksgrupper samt evaluering, dokumentation og formidling. Projektet blev til i samarbejde med CVU-Vest.

Talsperson: Konsulent i Børneafdelingen H.P. Hansen. Tlf.: 79966327

Tilbud om aflastning for udsatte børn i Vejle Kommune

"Weekendfri" er et tilbud til børnefamilier, hvor et udsat barn kan komme i aflastning hos en godkendt plejefamilie. I mange tilfælde er muslimske familier ikke interesserede i dette tilbud, hvorfor børnene kan komme i aflastning i en lokal daginstitution fra lørdag formiddag til søndag eftermiddag. Uden at være en kulturel overskridelse har børnene en god weekend på "neutral" grund, mens forældrene har en børnefri weekend. Projektet har betydet en tidlig forebyggende indsats overfor børn, der kan være svære at nå. Desuden har det været et godt tværfagligt projekt med gensidig kendskab og inspiration faggrupperne imellem.

Talsperson: Familiechef Ole Bjerre. Tlf.:76815100

Fokus på overgangen mellem børnehave og skole, Vesthimmerlands Kommune

I den tidligere Års Kommune kørte man gennem en årrække et projekt med fokus på børns overgang fra børnehave til skole. Projektet blev udført i overensstemmelse med læreplanerne. Ud fra Howard Gardners teori om de 8 intelligenser opsatte man mål for, hvad 4-årige skulle kunne og så fremdeles indtil 6-årsalderen. Samtidig blev der gennemført undervisningsforløb samt studiebesøg, hvor man hentede inspiration til at arbejde med sammenhængen mellem børnehave og skole. Børn har siden oplevet bedre overgange fra børnehave til skole og kommunikationen mellem børnehaver og skoler er blevet styrket.

Talsperson: Børn- og Skoleforvaltningschef Freddy Nederby. Tlf.: 99667222

Mangfoldighed og pædagogisk forandringsledelse i Vordingborg Kommune

I Vordingborg Kommune blev der opbygget faglige netværk på tværs af kommunens daginstitutioner i november 2006. Formålet var dels at styrke ledernes kompetencer gennem vidensdeling, opbygge relationelle og faglige netværk, men også at udvikle en fælles pædagogisk platform i kommunen. Hvert netværk består af dagsinstitutionsledere og souschefer fra 6 institutioner, flettet sammen på tværs af de nye lokalområder i Vordingborg Kommune. Planen er at, der skal afholdes møder 8 gange om året, hvor faglig sparring, italesættelse og aktivering og reaktivering af kompetencer skal være i fokus. Netværkene repræsenterer hver især et fokusområde (relationsarbejde, kost, natur & motion, det gode læringsmiljø og forældresamarbejde), som der arbejdes koncentreret med.

Talsperson: Projektleder Jan Duvander. Tlf.: 55362036

Udvikling af dagplejerens relationskompetence i Vordingborg Kommune

I Vordingborg Kommune har man iværksat et pædagogisk udviklingsprojekt, der har til formål at udvikle dagplejerens relationskompetence, så børn i kommunen støttes bedst muligt i deres udvikling. Projektets fokus er rettet mod inddragelse og nyttiggørelse af

personalets viden og erfaringer fra det daglige arbejde, med henblik på udvikling af den offentlige service. Personalets relationelle og faglige viden bliver altså central i udviklingen af det gode læremiljø. Meningen er at skabe en sammenhæng mellem de politiske visioner, den nyeste teori samt praksiserfaringen fra medarbejderne. Projektet skal ydermere bidrage til at øge arbejdsglæden som et resultat af, at kompetenceudviklingen må forventes at give den enkelte medarbejder en større faglig sikkerhed. Projektetforløbet udkommer senere i bogform.

Talsperson: Proceskonsulent Anne Linder. Tlf.: 55362032

Madordninger i Ærø Kommune

I Ærø kommune har man indført madordninger i børnehaver og fritidsordninger. I børnehaver har man såkaldte smør-selv-dage, hvor man i fællesskab sørger for at købe ind og tilberede maden – for eksempel ved at lave suppe over bål. Det er personalet i institutionerne, der har taget initiativ til ordningen, og der er et klart pædagogisk sigte med den, nemlig at lære børnene gode madvaner samt at være fælles om det at spise, frem for at hver enkelt har sin egen madpakke med. Også i fritidsordningerne er der fælles eftermiddagsmad, som man i fællesskab køber ind til en gang om ugen.

Talsperson: Leder af Søby og Ærøskøbing børnehave og fritidsordning Nanna Svends. Tlf.: 62521959

Anti-mobbeprojekt i Århus Kommune

For cirka et år siden blev Århus kommune kontaktet af Red Barnet, der var interesseret i at starte et pilotprojekt i Århus, Gentofte og Kolding kommuner. Projektet blev kaldt "Fri for Mobberi" og blev sat i værk 1. marts 2007. Baggrunden for projektet er, at megen forskning tyder på, at mobning starter tidligere, end man hidtil har antaget. Derfor henvender man sig i dette projekt til de ældre vuggestuebørn og til børnehavebørn. "Fri for Mobberi"-kufferten udleveres i første omgang til Skjoldhøj Skole og de tilknyttede institutioner. I kufferten er der samtaletavler og bamses, der bruges til at give en forståelse for, hvorfor man bliver ked af det, når man mobbes. Desuden gives foredrag til forældre og pædagoger, der laves 'sociale spilleregler' for forældrene, og man arbejder med bestemte 'røre'teknikker ud fra ideen om, at fysisk kontakt forebygger mobning. Projektet skal løbe over de næste par år og følges af forskere fra RUC. Herefter er det meningen, at det skal udbredes til resten af landet.

Talsperson: Pædagogisk konsulent Irena Kjærgaard. Tlf.: 89403788

Kvalitetsudvikling på skoleområdet

Temaerne og metoderne for den aktuelle kvalitetsudvikling i skolerne er mange, men gennemgående er et udpræget fokus på det enkelte barns personlige trivsel. Adskillige skoler tager ikke kun ansvar for elevernes faglige udvikling, men tilstræber at tilgodese vanskeligheder, der berører elevernes sociale kompetencer og sundhedsmæssige tilstand. Disse problematikker rækker ofte uden for skolens virke ind i fritidslivet og familielivet, hvorfor skolerne har udvidet deres faglige og pædagogiske rækkevidde med henblik på at skabe en bedre sammenhæng i barnets liv. I forhold til den pædagogiske praksis er der stor opmærksomhed på det enkelte barn og dets individuelle kvaliteter. Mange skoler tilslutter sig en rummelig og anerkendende tilgang ligesom på dagpasningsområdet. En tilgang, der gør sig gældende over for elever såvel som kolleger. Implicit i denne rummelighed ligger et ønske om at kunne inkludere børn på tværs af færdigheder og familiebaggrund, mens anerkendelse indebærer et ønske om at fokusere på barnets styrker frem for mangler og herved opmuntre til en generel indlæring. Overordnet set er der særligt fokus på følgende emner:

- ? Børnesundhed
- ? Inklusion af elever med indlæringsvanskeligheder
- ? Indsatser over for mobning
- ? Tidlig indsats over for børn med faglige eller sociale vanskeligheder
- ? Optimering af læringsmuligheder og miljøer
- ? Etablering af sociale netværk
- ? Efteruddannelse/kompetenceudvikling

De indsamlede cases på skoleområdet følger nedenfor.

Cases

Projekt "Vær en god kammerat – nej til mobning" på skolen på Duevej på Frederiksberg

"Det var vigtigt, at det blev en kultur og ikke en kampagne eller en temaugle. Det skulle være en grundlæggende måde at være sammen på på skolen. Vi ville have, at det skal være en ånd man mærker, så snart man kommer ind på skolen." (Lene Damgaard Jørgensen, mor og formand for skolebestyrelsen)

"Alle børn har været igennem indledende samtaler, før rummet for klassemøderne er skabt. Gensidig tryghed er det væsentligste at få bygget op, og også tryghed til den voksne. (Søren Skovborg, AKT-lærer)

"Det handler meget om at lære at sætte ord på sine egne grænser, og dermed forstå, at andre også har grænser." (Lene Damgaard Jørgensen, mor og formand for skolebestyrelsen)

"Klassemøderne er et sted, hvor børnene formulerer sig for hinanden i stedet for, at læreren siger "det må du ikke"" (Søren Skovborg, AKT-lærer)

"Ideen til "Venner i Gården" har vi fra Kolding. Elever fra 6. og 8. klasse går rundt i gården for at spotte om nogen går rundt og ser ensomme og triste ud. De er rigtig gode til at sætte leg i gang for disse børn og gerne lege, der suger andre kammerater til." (Søren Skovborg, AKT-lærer)

Projektets indhold

Skolen på Duevej lancerede i 2004 antimobbekulturen "Vær en god kammerat – nej til mobning". Indsatsen mod mobning trækker på principperne i børnepsykologen Helle Høibys bog om indsatser mod mobning og fungerer som en fælles kultur på skolen i stedet for blot et forbigående tema. Således blev alle elever og forældre ved lanceringen af antimobbekulturen sat ind i skolens definitioner på mobning, en handleplan for mobning og skolens værdigrundlag (Se skolens beskrivelser s. 6 ff.). Som en del af elevernes introduktion til antimobbekulturen tog flere lærere en samtale med hver enkelt elev om dennes opfattelse af klassen og det sociale miljø for at klargøre eleverne til ugentlige klassemøder, hvor klassen samles og taler om eventuelle konflikter og problemer. Klassemøderne følger et særligt princip om en åben og tryk dialog, hvor alle har ret til at fortælle om ubehagelige oplevelser, drillerier eller decideret mobning. Enkelte klasser arbejder med, at man kan nedfælde sit problem på en seddel og putte den i en postkasse, hvis man ønsker at forblive anonym. Tanken bag klassemøderne er, at der skal lyttes til den enkeltes oplevelse af en given situation før de øvrige elever, der er involveret i en konflikt eller andet, kan respondere. Ligeledes er det tanken, at eleverne så vidt muligt taler til hinanden og løser konflikterne med læreren som den lyttende ordstyrer. Både lærere og elever giver eksempler på konflikter og problematikker, som kan dreje sig om venindegrupper, der holder hinanden udenfor på skift, enkelte personer, der konstant overskrider andres grænser eller børn, der føler sig alene. Konflikterne løses således via samtale eleverne imellem eller ved hjælp af rollespil eller øvelser, der træner eleverne i, at stå fast på deres holdninger. På klassemøderne er det lærerens opgave at vurdere om konflikten er af så alvorlig karakter, at den ikke hører hjemme på klassemødet og i stedet skal løses med den enkelte elev og dennes forældre..

Udover klassemøderne har skolen på Duevej samlet en gruppe elever fra 6. – 8. klasse, der kaldes "venner i gården". Gruppen opholder sig i skolegården i frikvartererne og har til opgave at opfange signaler om mobning eller anden mistroivsel blandt eleverne. Gruppen skal i et vist omfang kunne trøste og hjælpe ensomme børn i et frikvarter og sætte gang i leg eller skabe kontakt til klassekammerater.

Skolen på Duevej har udover tiltaget mod mobning to uddannede AKT-lærere (Adfærd, kontakt og trivsel), der særligt arbejder med elevernes sociale relationer, og som derfor også kan inddrages på klassemøderne i tilfælde af særligt krævende konflikter eller problemstillinger. Den ene af skolens AKT-lærere beskæftiger sig i modsætning til mange andre skolers AKT-lærere udelukkende med elevernes sociale relationer og skolens sociale miljø som en helhed.

De opstillede mål for Projekt "Vær en god kammerat – nej til mobning" var ved opstarten:

"Problemet er, når læreren ikke hører om det eller ser mobning. Derfor er vi obs på, at man gerne må sige det. Det er ikke at sladre."
(Sarah Brevadt, lærer)

- ? At synliggøre og systematisere indsatsen mod mobning
- ? At øge opmærksomheden på det sociale klima på skolen – herunder omgangsformer, konfliktløsning, udstødelse og andre tegn på mobning
- ? At inddrage eleverne i dette arbejde

Initiativtageren

Initiativet til projektet blev taget af skolens bestyrelse. Her var der enighed om, at man ikke vil acceptere, at børn eller voksne udsættes for eller udsætter andre for mobning. Desuden reagerede man på undersøgelser, der viser, at børn er bedre end voksne til at opfange signaler om mobning, og at mange børn hellere vil fortælle en ven, at de er blevet mobbet end en voksen på skolen. For at få udarbejdet en strategi til at forhindre mobning nedsatte man en arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra bestyrelsen, forældre, elever, lærere, pædagoger samt ledelser fra skole og SFO. I gruppen arbejdede man efter et princip om vilje, viden, vision og virkelighed med særligt fokus på at få indsamlet viden om mobning for at nå de øvrige fokuspunkter. Efter en beslutning om at følge Helle Højbys metoder og en klart defineret beslutning om at gøre projekt "Vær en god kammerat" til en kultur på skolen, præsenterede man projektet for lærere og skolebestyrelsen. Både lærere og forældre tog godt imod projektet, som herefter blev lanceret med en særlig festlig dag, der skulle markere overgangen til en skole og en ny kultur. Dagen forløb med forskellige temaoplæg for børnene om bl.a. sms- og chatmobning og et stort og velbesøgt temamøde om mobning for forældrene om aftenen.

Resultater

Både lærere og elever på skolen på Duevej mener, at antimobbekulturen "Vær en god kammerat – nej til mobning" har haft stor betydning for det sociale miljø på skolen. Eleverne fremhæver, at man i kraft af klassemøderne har lært hinanden

"Jeg synes nærmest, man er et lille hold, der passer på hinanden." (Claudia, 5. klasse)
"Vi har fået mere tillid til

hinanden, og vi ved, hvor hinandens grænser er." (Elev, 6. klasse)

"Vi er blevet meget bedre til at kommunikere både på klassemøderne og også med det samme, hvis der er noget." (Elev, 7. klasse)

"Det er meget bedre end før. En ny skulle starte uden nogen vidste det, og så lavede vi en regel om, at alle skulle invitere ham hjem, så vi kunne læse hinanden at kende." (Elev, 5. klasse)

"Man får det bedre i klassen. Når først tingene er sagt, og vi har fået luftet ud for det, vi vil sige, kan alle gå glade til weekend. Vi får altid løst det næsten." (Elev, 7. klasse)

"Der kommer også ting op på klassemøder, som jeg tror, der ikke var kommet frem, hvis ikke muligheden var der. De ligger fast hver uge. Hvis ikke de gennemføres, hober tingene sig op og så bliver konflikter ikke løst. Man har et ansvar for at sige ting, også på andres vegne. Der bliver taget ansvar." (Sarah Brevadt, lærer)

"Jeg er i indskolingen, og vi kan mærke, at der er kommet et andet fælles sprog eleverne imellem, og det skal jo også starte der." (Ditte Rosschou, børnehaveklasseleder)

"Jeg synes, vi bruger mindre tid på konflikter, fordi de bliver bedre til at få dem udredet. På den måde har det en positiv indvirkning på ens hverdag at få det sat i system." (Sarah Brevadt, lærer)

"Fra et voksensynspunkt er erfaringen, at det virker rigtig godt for de helt almindelige børn med almindelige empatiske evner. Der vil altid være nogen, du ikke kan nå, men det er blevet hurtigere og nemmere at få øje på dem, der har brug for en ekstra indsats." (Lene Damgaard Jørgensen, mor og formand for skolebestyrelsen)

"Inspektøren blander sig også i konflikterne, og det kan mærkes. Det er synlig ledelse på den gode måde." (Mette Haslund Bertelsen, mor)

"Nogen gange har man brug for at få noget ros og give ros, det får jeg det i hvert fald bedre af." (Elev, 7. klasse)

bedre at kende, og at et bedre kendskab til hinandens grænser betyder, at de har opnået større tillid til hinanden. Således er der blandt de adspurgte elever enighed om, at man i klasserne har fået en hold-følelse, der betyder, at man er opmærksom på at tage hensyn og hjælpe hinanden. Ligeledes fremhæver eleverne, at man nu, i modsætning til før projektet blev sat i værk, ved, hvor man skal gå hen, hvis man har problemer og ikke behøver at bære rundt på dem selv. Der er så at sige skabt en kultur, der gør det tilladt at fortælle, hvis man er ked af det eller føler ubehag ved noget, de andre elever gør. Lærerne fremhæver i forlængelse heraf, at ting, der før foregik i det skjulte, nu bliver behandlet, og at selv de yngste elever har lært at formulere problemstillinger og tilegnet sig et fælles sprog omkring de sociale relationer.

Ligeledes oplever lærerne, at eleverne har tilegnet sig en indstilling til hinanden som betyder, at konflikter opstår i mindre grad. Som en følge heraf bruges der mindre tid på konflikter end tidligere og det antal børn, der sendes op på kontorgangen til en tænkepause er faldet. Derfor fortæller både lærere og elever også, at klassemøderne kan handle om at rose hinanden i stedet for konfliktløsning. Eleverne fortæller i forbindelse hermed, at det kan være rart at få ros og få lejlighed til at give ros. Yderligere fortæller eleverne, at det område i skolegården, som før blev betegnet som slås-cirklen nu ikke længere findes. I Slås-cirklen var det tilladt at sloges og skubbe til hinanden, og selvom eleverne betegner slåskampene som venskabelige, forklarer de, at ikke alle elever forstod slåskampene som venskabelige drillerier for sjov.

Lærerne fortæller, at de i kraft af principperne bag klassemøderne er blevet bedre til at lytte og lade eleverne tale til hinanden. Samtidig oplever de, at der også mellem dem er skabt en fælles kultur om at hjælpe hinanden ved løsning af konflikter.

En mor til børn på skolen fortæller, at "Vær en god kammerat" giver hende en tryghed og en følelse af, at der altid er et sikkerhedsnet for hendes børn på skolen. Som forælder ved man, at der bliver reageret på mobning eller mindre konflikter. Samtidig fremhæver hun, at hun sætter pris på en skole, der stiller krav til både hende selv som forælder og til hendes børn. 2 adspurgte mødre oplever, at deres børn har lært at sætte sig ind i de andre børns følelser pga. antimobbekulturen. Selv når de har været behandlet dårligt af andre børn, formår de at udvise empati og forståelse for årsagen til ubehagelige handlinger.

Medarbejderinddragelse og -tilfredshed

Samtlige lærere på skolen læste ved projektets start Helle Højbys bog om mobning og deltog i et kursus om hendes

"Eleveme tager det til sig, fordi der er fordele ved at kunne tale sig til rette, og det gør, at hos langt de fleste børn kan vi mærke en udvikling." (Søren Skovborg, AKT-lærer)

"Der er mange sikkerhedsnet i det her, der gør, at jeg som forælder er meget tryk. Meget mere tryk end ved en skole, der ikke stillede krav til både børn og forældre." (Mette Haslund Bertelsen, mor)

"Det kræver også, at de voksne gider, og det gør alle her. Der er en fælles holdning til, at man ikke slipper fra noget. Hvis man føler, man har sine kollegaers opbakning, går det." (Sarah Brevadt, lærer)

"I starten kom der nogen og fortalte om chat og mobil mobning. Selvom man ikke mener det alvorligt, kan man godt blive ked af det. Selv små ting kan blive store." (Elev, 5. klasse)

"Det var oppe i skolebestyrelsen, og derefter kom vi på kurser med Helle Højby. Hun har skrevet "Nej til Mobning", som alle har gennemlæst. Det er et krav, så man er klædt på og har fælles grundlag. Det er vigtigt, at vi taler samme pædagogiske sprog. Det er det her projekt et godt eksempel på. Der er brugt mange ressourcer på kurser her på skolen, hvilket er et godt ting, så alle hører det samme og kan arbejde ud fra det." (Ditte Rosschou, børnehaveklasseleder)

"Det jeg hattede mig ved var, at begge børn snakkede rigtig meget om det. Det vigtige er, at man skaber en fælles referenceramme. Vi bruger alle de samme ord både hjemme og på skolen. Begrebet om at være en god kammerat taler vi om i familien, og det er det samme vi mener, når de taler om det på skolen." (Mette Haslund Bertelsen, mor)

metoder. I hverdagen på skolen tilrettelægger den enkelte klasselærer klassemøderne og sørger for at bringe de alvorligere problemstillinger videre i samarbejde med AKT-læreren. Lærerne påpeger, at et fælles defineret grundlag og tydelige retningslinier har stor betydning for deres indbyrdes samarbejde, idet man altid føler kollegaernes opbakning i forbindelse med konfliktløsning eller andre sociale spørgsmål.

Borgerinddragelse og -tilfredshed

Eleverne har fra starten været inddraget i projektet og de bagvedliggende principper i kraft af klassemøderne og "Venner i gården". De ugentlige klassemøder betyder, at eleverne konstant er involveret i arbejdet med at sikre et godt socialt miljø og en god interaktion på skolen og i øvrigt derigennem er bærere af antimobbekulturen. Ved projektets opstart blev der yderligere holdt foredrag for eleverne om sms- og chatmobning.

2 adspurgte forældre fortæller, at projektet helt fra starten har haft fokus på at involvere forældrene ved at tydeliggøre det ansvar, de har i forhold til kulturen og opretholdelsen af den. Her fremhæves det, at man som forælder dels fastholdes i sit ansvar på forældremøder, hvor antimobbekulturen altid er et centralt omdrejningspunkt og dels fastholdes pga. børnenes store engagement i at være "en god kammerat". I tillæg hertil påpeger forældrene det positive i at have en fælles referenceramme og et fælles sprog forældre, børn og skole imellem.

Inspiration til andre kommuner

Skolen på Duevej pointerer det vigtige i at gøre antimobning til en kultur og ikke blot et forbigående tema. Kulturen opstår ved grundig inddragelse af personale og forældre samt udførlig information. En pointe på skolen er, at mobning aldrig kan undgås til fulde, men at opmærksomheden på det giver bedre mulighed for at opdage tilfælde af mobning og sætte ind tidligt.

Talspersoner

Sarah Brevadt, lærer tlf. 29610477

Ditte Rosschou, børnehaveklasseleder tlf. 28492987

Søren Skovborg, AKT-lærer tlf. 38210640

Lene Damgaard Jørgensen, formand for skolebestyrelsen
tlf. 39 98 51 10

Sådan gør vi på Skolen på Duevej

Det er en menneskeret at kunne føle sig tryk i skolen. Både i klasserne, i skolegården og i SFO'en. Derfor er mobning uacceptabelt og skal altid bekæmpes. Undersøgelser viser heldigvis, at skoler, der gør en systematisk indsats i kampen mod mobning, opnår gode resultater. Derfor har Skolen på Duevej igangsat en række initiativer, der tilsammen danner grundlaget for en ny og synlig anti-mobbe-kultur.

Indsatsen går to veje. For det første har skolen et samlet beredskab til, hvordan vi griber ind, når der opstår mobning. For det andet forebygger vi systematisk mobning. Det gør vi bl.a. ved at sætte kammeratskab på skoleskemaet og ved at bruge elevernes ressourcer i et anti-mobbe-korps.

Vi forventer, at alle forældre aktivt støtter op om skolens indsats mod mobning og de sociale spilleregler, der er vedtaget i klasserne og for skolen som helhed.

I denne folder kan du/I læse mere om, hvad vi forstår ved mobning og om skolens sociale værdigrundlag.

Sådan definerer vi mobning

For at indsatsen mod mobning skal lykkes, er det vigtigt, at vi mener det samme, når vi taler om konflikter, drillerier og mobning. For hvornår er det mobning – og hvornår er det drilleri?

Derfor har Skolen på Duevej lagt sig fast på disse definitioner:

Konflikt:

En uenighed, en uoverensstemmelse eller en konkret anspændt episode mellem to eller flere personer eller grupper. I modsætning til mobning er magtforholdet mellem de involverede generelt lige.

Drilleri:

Har karakter af tilfældighed og spontanitet. Det er typisk en enkeltstående handling, der bl.a. kan handle om at afprøve grænser eller være et forsøg på at skabe kontakt.

Generende drillerier:

En gråzone mellem drilleri og mobning. Når drillerier mister karakter af tilfældighed, og magtbalancen mellem parterne langsomt bliver forrykket. Et vigtigt forvarsel om mobning.

Mobning:

Mobning er først og fremmest kendetegnet ved, at magten er skævt fordelt mellem de involverede - mobning er derfor *ikke* en konflikt og kan ikke behandles som en sådan.

Helt præcist definerer vi mobning sådan:

Mobning er ét eller flere gruppemedlemmers systematiske forfølgelse eller udelukkelse af en eller flere personer på et sted, hvor disse personer er "tvunget" til at opholde sig.

- Ordet '**gruppemedlemmer**' er helt centralt. Det er vigtigt at forstå mobning som et gruppefænomen. Selv om det ofte er et enkelt barn, der fører an, spiller den øvrige del af børnegruppen en stor rolle. Også når de blot er tilskuere.
- De øvrige børn oplever sjældent, at de er med til at mobbe. Men det gør mobbeofferet. Det barn, der bliver mobbet, føler sig helt alene, fordi ingen i gruppen griber ind. Derfor handler "Vær en god kammerat – nej til mobning" bl.a. om at lære børnene at turde sige fra overfor det, der foregår.
- Ordet '**systematiske**' understreger, at der er tale om et forløb, som strækker sig over en vis tid. Og at alle i børnegruppen – også tilskuerne – har faste roller.
- Ordene '**forfølgelse eller udelukkelse**' fortæller, at mobning kan have mange former - både aktivt og passivt, synligt og usynligt, direkte og indirekte. Og at mobning kan ændre form i takt med børnenes alder.
- Ordet "**tvunget**" skal forstås på den måde, at børnene ikke kan vælge skolen fra. Hvis man bliver forfulgt og holdt udenfor til fodbold eller spejder, kan man holde op, men børnene kan ikke på samme måde holde op på skolen.

Desuden er det utrolig vigtigt at være bevidst om, at der er forskel på, *hvorfor* et barn bliver mobbet, og *hvad* et barn bliver mobbet med.

Et barn kan blive mobbet med *hvad som helst*, men hvis et barn bliver mobbet, er det grundlæggende, *fordi* normerne i børnegruppen tillader det - *fordi* social udstødelse er

acceptabelt.

Derfor handler "Vær en god kammerat – nej til mobning" også om at hæve tolerancetærsklen i børnegruppen og at lære børnene en adfærd, der lægger vægt på at inddrage andre børn i fællesskabet frem for at udstøde.

Handleplan for når mobning har fundet sted.

I tilfælde af, at mobning har fundet sted, vil følgende procedure tages i anvendelse:

De voksne orienterer ledelsen.

Ledelsen taler med offeret og mobberen.

Ledelsen iværksætter en udredning af klassen efter Helle Højby's metode.

Ledelsen indkalder til møde med forældrene og klasselæreren. På mødet aftales der en plan for det videre forløb. Mobberen og dennes forældre indkaldes til møde med ledelsen og klasselæreren.

Ved voldsomme konflikter, trusler eller meget krænkende sprogbrug.

Eleven placeres på kontoret indtil endt skoledag.

De involverede parter bliver bragt sammen.

Forældrene kontaktes med det samme.

Eleven bliver bortvist. Bortvisningen kan vare mellem en og fem dage.

Forældre og elev indkaldes til et møde med klasselærer og ledelsen, inden eleven begynder i skole igen.

Ved dårlig trivsel i klassen.

Akt – lærer sættes på klassen for at observere, hvad der sker.
Akt – lærer drøfter med klassens lærere og ledelsen, hvilke tiltag der børe sættes i værk.

Planlægningsgruppens forældre indkaldes til møde på skolen.

Her fastsættes i fællesskab en dagsorden for det kommende forældremøde.

Forældrene indkaldes til møde på skolen. I mødet deltager klassens lærere og skolens ledelse.

På mødet aftales, hvordan det fremtidige arbejde skal foregå mellem skole, elever og forældre.

Det sociale værdigrundlag for Skolen på Duevej

- Skolen på Duevej - herunder SFO'en - skal være et sted, hvor det er rart og trygt at være for alle.
- Både børn og voksne har krav på en omgangstone, som er præget af gensidig respekt og tolerance.
- Det er altid de voksne - lærere, pædagoger og forældre - der har ansvaret for, at der er et godt socialt miljø på skolen og i klasserne. Arbejdet med klassens sociale liv kan ikke 'vælges fra' af disse voksne.
- Skolen accepterer ikke, at børn og voksne udsættes for eller udsætter andre for generende drilleri og mobning.
- Fundamentet for skolens anti-mobbe-arbejde ligger i de enkelte klasser. Her skal elever, lærere og pædagoger forebygge mobning efter en af skolen fastlagt skabelon gennem hele skoleforløbet.
- Skolen forventer, at forældrene respekterer og bakker op om de sociale spilleregler, der gælder for skolen som helhed og i de enkelte klasser, og at forældrene aktivt støtter anti-mobbe-arbejdet.
- Det er skolens grundlæggende holdning, at det ikke er 'at sladre', når man gør opmærksom på, at en person har brug for hjælp. Det er at være en god kammerat.
- Børn på skolen skal altid fortælle det til en voksen, hvis de er udsat for generende drillerier og mobning, eller hvis de oplever tegn på mobning blandt andre børn på skolen.
- Forældre, som opdager eller har mistanke om, at deres barn er udsat for generende drilleri og mobning, skal kontakte lærerteamet i barnets klasse.
- Skolen har en fast handleplan for indsatsen ved mistanke

om mobning eller konstateret mobning samt ved dårlig trivsel i en klasse.

- Skolen forventer, at alle voksne - forældre, lærere og pædagoger - reagerer øjeblikkeligt, hvis de i deres daglige gang på skolen bliver vidne til, at et barn udsættes for trusler, groft krænkende sprogbrug, fysiske overgreb eller anden form for nedværdigende behandling. Hvis forældre oplever denne type situationer, har de pligt til at opsøge og informere en lærer eller pædagog, som kan tage hånd om de involverede børn.
- Skolen har en fast handleplan for håndtering af situationer med voldsomme konflikter, trusler, groft krænkende sprogbrug eller fysiske overgreb.

Vedtaget i Pædagogisk Råd og Skolebestyrelsen, august 2004

Alslev-modellen i Varde kommune

"Vi havde en oplevelse af, at der ved overgange gik vigtige informationer tabt.

Sundhedsplejerskerne kunne have en viden, som måske ikke røg med videre til børnehaven, skole osv." (Claus Rieck, skoleinspektør)

"Det mest centrale er det med at sikre overgange, og at vigtige informationer ikke går tabt samt at sikre forståelse for, at vi samarbejder." (Claus Rieck, skoleinspektør)

"Det er en helhedstænkning. Et barn er ikke kun den du oplever i SFO'en eller i skolen. Derhjemme er de igen anderledes. Man skal se barnet hele vejen rundt og ikke kun i situationen." (Johnny Houmark, SFO-pædagog)

"Dagplejebørnene kommer meget hos os i børnehaven, og de er derfor helt trygge, når de starter i børnehaven. Der er et meget stort samarbejde og vi kender hinanden på tværs af institutionerne. Med hensyn til

Projektets indhold

I byen Alslev i Varde kommune har man udviklet Alslev-modellen til styrkelse af dialogen ved overgange mellem institutioner og til sikring af en så hurtig indsats som muligt overfor børn. Tanken ved projektets start var, at en tidlig indsats kunne være yderst forebyggende og måske endda ressourcebesparende på sigt, netop fordi problemstillinger ikke nødvendigvis skal opdages på ny ved hvert institutionsskifte. Implicit heri ligger således også en helhedstanke, som er centreret omkring en forståelse af barnet i sin helhed og vigtigheden i at kende barnet hele vejen rundt og dennes rolle i institutionssammenhæng såvel som i hjemmet hos forældrene.

I Alslev-modellen har man defineret tidlig indsats på to måder, således at en tidlig indsats kan forstås som en indsats, der sættes ind tidligt i barnets alder eller tidligt i forhold til en opdaget problematik. Selve Alslev-modellen er et tværfagligt tiltag, der inkluderer samtlige faggrupper indenfor børne- og ungeområdet, der samarbejder om at skabe dialog, tidlig indsats og rummelighed. Således har man skabt større sammenhæng mellem de forskellige institutioner, ved at dagplejen foretager jævnlige

skolen har det kæmpefordele. Børnene er så godt integreret, fordi vi også går op i SFO' en allerede nogle måneder inden de begynder der. Den socialisering laver vi allerede hos os i børnehaven." (Nina Hansen, AKT-pædagog)

"Det, det går ud på for os, er at få skabt et netværk blandt forældrene selv og så komme med forslag til, hvad man kan lave henover året. Vi står på sidelinien i styregruppen, hvis de har brug for penge til en instruktør, halleje eller noget andet." (Claus Rieck, skoleinspektør)

"Det drejer sig om at bringe dem sammen og skabe et fællesskab og også være opmærksom på, at tilflyttere skal kontaktes og med ind i projektet." (Claus Rieck, skoleinspektør)

"Vi sætter fokus på forskel og rummelighed, for der kan være børn med fysiske eller psykiske handicap, og hvis børn og forældre har set det fra starten er de vant til, at det er sådan det er. Det kan f.eks. være epilepsi, som kan virke voldsomt i starten, men efterhånden ved man så, hvad det er, og at det går over igen." (Claus Rieck, skoleinspektør)

"Fremadrettet går det ud på at lære at passe på hinanden." (Claus Rieck, skoleinspektør)

"En af fordelene er jo, at man gennem projektet også har kendskab til hinanden og derved nemmere ved at kontakte hinanden f.eks. i forbindelse med konflikter. Man kunne forestille sig, at man laver nogle interne spille regler i en årgang. Det samme, hvis man fornemmer, at et barn er ude på et sidespor, at man så kan kontakte hinanden i stedet for at lukke øjnene for det observerede. At man simpelthen hjælper hinanden med at passe på hinandens børn og i samarbejde skabe en bedre årgang." (Jesper Hegner, far i årgangsforældre)

"Tilflyttere siger, hvor er det dog dejligt at komme til et område, hvor man bliver taget

besøg i byens børnehave og børnehaven foretager besøg på skolen, således at børnene bliver fortrolige med både personale og de fysiske rammer i deres kommende institution. Fortroligheden opnås ligeledes ved, at skolen f.eks. inviteres til børnehavens arrangementer og omvendt. I dagplejen videregiver man efter samtykke fra forældrene en beskrivelse af det enkelte barn til børnehaven, så personalet der kender til særlige behov eller ting, man bør være opmærksom på.

Projekt årgangsforældre er et delprojekt i Alslev-modellen. Projektet sigter på at skabe et netværk for forældreårgange, således at forældrene og deres børn får lejlighed til at skabe sociale relationer gennem fælles oplevelser i fritiden, og så forældrene i øvrigt kan hente støtte hos hinanden. Opfordringen til netværket kommer med sundhedsplejersken ved dennes første besøg hos nybagte forældre. Her medbringer sundhedsplejersken en flaske vin med en etiket, der bærer teksten årgangsforældre og et billede af et forældrepar, der kærligt kigger på et nyfødt barn. På etiketten står der: "Giver man vinen de bedste vækstbetingelser, vil den udvikle sine gode egenskaber og blive en årgangsvin, der kun vil blive bedre med årene". Teksten er et symbol på barnets udvikling. Med vinen følger en invitation til et møde på skolen, hvor forældrene kan møde den tværfaglige styregruppe for projektet, og hvor årgangsforældre fra forrige år fortæller om deres erfaringer med netværket. De interesserede forældre nedsætter en styregruppe og opfordres til at føre logbog over deres oplevelser i netværket, således at kommende årgange kan lade sig inspirere af deres erfaringer og oplevelser. Også tilflyttende familier bliver hurtigt inddraget i netværket, så de føler sig velkomne og får kontakter i lokalområdet. Eventuelle arrangementer kan støttes økonomisk af skolen. Eksempler på arrangementer, som årgangsforældrene har lavet, er cykelture i nærområdet med indlagte poster, fastelavnstester i skolens lokaler, ture i svømmehallen, grillfest på den lokale spejderplads, foredrag fra fysioterapeuter, musikpædagoger eller inspiratorer til "den gode børnefødselsdag". Yderligere kan årgangsforældrene på sigt bruge hinanden til snakke om, hvornår deres børn bør have debut med fester og alkohol, hvor meget alkohol de må drikke, aftaler om fælles afhentning fra fester og i det hele taget sengetider.

Udover projekt årgangsforældre har man i Alslev sin egen tværfaglige gruppe, hvor lærere og pædagoger og dagplejere kan tage deres bekymringer om børn eller familier op efter aftale med forældrene. Gruppen har en psykolog tilknyttet, som kan rådgive i forhold til videre tiltag. Gruppens diskussioner er fuldt fortrolige, men betyder, at der kan tages affære i forhold til en familie eller et barn allerede dagen efter en vedtaget beslutning og uden at skulle ansøge ved kommunen.

imod med det samme, for det kan godt tage meget lang tid i et lille samfund." (Loise Jensen, sundhedsplejerske)

"Det er vigtigt, at man har mulighed for i fællesskab at kommunikere omkring nøgleværdier for sine børn." (Jesper Hegner, far i årgangsforældre)

"Jeg synes Alslev-modellen er god, fordi man årligt koncentrerer kræfterne omkring et særligt fokusområde. At samle energierne omkring få områder tror jeg meget på, i stedet for at satse for bredt. Jeg håber, at de opnåede resultater bliver bevaret, så det hele ikke bare smuldrer fra hinanden, og man derved falder tilbage til det oprindelige udgangspunkt" (Jesper Hegner, far i årgangsforældre)

"Hvis der er børn, der gentagne gange kommer i skole uden morgenmad, kan pengene bruges til at få sørget for noget morgenmad, eller vi kan tilbyde noget ekstra lektiehjælp eller ekstra støtte i en periode i skoledelen eller fritidsdelen." (Claus Rieck, skoleinspektør)

"Jeg mærker, at forældrene henvender sig før, end de ville have gjort før, og vi ved at jo mindre problemet er, jo mindre ressourcer kræver det, og hvis vi bare forhindrer én anbringelse ved det her, så er det det hele værd." (Loise Jensen, sundhedsplejerske)

"Socialforvaltningen holder statistik over, hvor mange sager der kommer til de tværfaglige grupper, og der ligger vi meget lavt. Den tværfaglige gruppe er sidste udvej, når man har prøvet alt andet. Vi har ikke så mange sager, der når dertil som i de øvrige sammenlignelige distrikter. Der er dog ikke lavet målinger mellem før og efter., og det kan f.eks. også værdte en god statistik, hvis der kommer billige boliger, og der rykker nogen socialt svagstillede familier ind, og det har jo ikke noget med kvaliteten i modellen at gøre." (Claus Rieck, skoleinspektør)

"Vi har ingen tal på det. Du kan

Ligeledes betyder møderne, at vigtige informationer kan videregives institutioner imellem.

Initiativtageren

Initiativet til Alslev-modellen kom fra en styregruppe bestående af en SFO-leder, byens skoleinspektør, en leder af en børnehave, en tilsynsførende dagplejepædagog, en sundhedsplejerske og et medlem af socialforvaltningens tværfaglige gruppe. Man oplevede netop, at man ofte skulle starte forfra med et barn, når det startede i en ny institution og ønskede at imødekomme den langsomme proces i forbindelse med behovet for en særlig indsats.

Alle de involverede institutioner har givet penge til en fælles pulje på omkring 50 – 60.000 kr. om året. Pengene kan bruges til morgenmadsordninger for de børn, som ikke har spist, når de møder i skole eller overfor børn, der i en periode har et særligt behov for lektiehjælp el.a. på skolen. Ligeledes går pengene til årgangsforældrenes arrangementer.

Inspirationen til projekt Årgangsforældre kom fra Højmarksskolen i Ringkøbing kommune, hvorfra forældre var ude at fortælle om deres erfaringer til de første årgangsforældre i Alslev.

Resultater

Hele Alslev-modellen har givet et fælles sprog på tværs af institutioner og medarbejdere, og i det hele taget har man i Alslev meget få sager, der når til den tværfaglige gruppe, fordi man ofte har sat ind overfor problemer, inden det bliver nødvendigt at tage dem op i gruppen. Johnny Houmark, der er pædagog i byens SFO fremhæver, at det letter arbejdet med særlige problemstillinger, fordi man har de forskellige faggrupper at diskutere problemerne med. Ligeledes fortæller han, at flere forældre oplever, at det kan være en stor lettelse at få talt om problemerne til de tværfaglige gruppemøder. Sundhedsplejerske Loise Jensen fremhæver desuden, at forældrene har opnået en større tryghed i forhold til at tale med de forskellige faggrupper om eventuelle problemer, fordi de nu kender de involverede personer og ved, at de er der for at hjælpe. Ligeledes fremhæver hun, at det tværfaglige samarbejde har betydet, at der ikke eksisterer nogen mistroiskhed omkring de forskellige faggruppers indsats overfor et barn, netop fordi de enkelte faggrupper har opnået forståelse for hinandens arbejde.

Skoleinspektør Claus Rieck fortæller, at man i Alslev oplever 100 % opbakning til projekt årgangsforældre. Han fremhæver, at den store opbakning bl.a. skyldes, at det er folk, der er tæt på, der kommer med invitationen. Årgangsforældrene finder støtte i hinanden og både børn og forældre får gode fælles oplevelser og et naturligt forhold til børn med handicaps eller kroniske sygdomme, således at tanken om rummelighed, som projektet hviler på, også udbredes til de familier, der deltager.

ikke have tal på, hvor mange børn man har reddet, for det er langsigtet, men vi arbejder på det, fordi vi tror, det er godt.” (Claus Rieck, skoleinspektør)

”Jeg har prøvet at stå med en stor byrde og tænkte, hvad fanden sker der her, så det at man kan sparre med andre og få sat ord på, det letter ens hverdag.” (Johnny Houmark, SFO-pædagog)

”Jeg har været til møder med forældre, hvor de ved hvad der skal tales om osv. Mange er meget berørte, og tit kommer mange af tabuerne frem, der kommer en masse på bordet, og det kan vi så arbejde ud fra. For nogen virker det måske lidt voldsomt med pædagoger, kommunefolk, psykologer osv. Men det hjælper også tit dem selv at få læst af og åbnet op.” (Johnny Houmark, SFO-pædagog)

”På kurserne har vi arbejdet tværfagligt med forskellige cases. Der finder vi jo også ud af, at vi alle har noget at bidrage med.” (Jette Slaijkær Enghave, dagplejer)

”Jeg kan mærke den sidegevinst, at forældre henvender sig hurtigt, hvis de har problemer eller mange konflikter, som de gerne vil snakke om, så meget af det tager vi, inden det bliver stort, og det er pga. pjecen og den snak jeg får med dem, når de har fået et barn. Det er ikke noget de behøver at skjule, de ved vi er der for at give hjælp.” (Loise Jensen, sundhedsplejerske)

”Det er godt, at vi tager hånd om tingene inden de vokser sig for store, og at man allerede sætter ind bare ved en lille bekymring. Der ville være børn, der havde haft det meget svært uden det her. Der er børn, der er blevet godt hjulpen.” (Nina Hansen, AKT-pædagog)

”Vi er klar over, at vi ikke kan lave noget over, under eller udenom forældre. Det er et spørgsmål om at inddrage dem så hurtigt som muligt, så de også kan komme med løsningsforslag, som vi ikke har tænkt på, for de kender jo i bund og grund deres egne behov bedre end vi gør, når vi kigger udefra.” (Claus Rieck, skoleinspektør)

Medarbejderinddragelse og -tilfredshed

Alle medarbejdere i skole og daginstitution samt sundhedsplejersker har deltaget i studiegrupper, hvor forskellige emner som eksempelvis tavshedspligt har været til diskussion. Her har man arbejdet med at vurdere cases i forhold til tavshedspligt og efterfølgende fået vejledning i korrekte procedurer omkring tavshedspligt fra lederen i PPR. Yderligere har man arbejdet med opfattelsen af, at institutioner ikke må videregive informationer om børn, netop for at skabe en fælles forståelse af, at udveksling af viden på tværs kan sikre en tidlig indsats. Personalet i de enkelte har i forbindelse med Alslev-modellen været involveret i at formulere deres værdier for arbejdet.

Borgerinddragelse og -tilfredshed

Informationsmødet om projekt årgangsforældre sigter på at inddrage forældrene og give dem mulighed for at få sat ansigt på styregruppens medlemmer – personer som alle bliver centrale i de nyligt fødte børns liv, efterhånden som de vokser op. Forældrene kan til mødet selv tage stilling til, hvorvidt de har lyst til at deltage, og herefter står forældrene selv for at lave arrangementer i netværket. Ligeledes er alle involverede forældre informeret om de tværfaglige gruppemøder, hvor særlige problematikker tages op, således at de også i sager, der vedrører dem direkte, kan bidrage til en løsning.

Inspiration til andre kommuner

Claus Rieck påpeger, at det kan være en udfordring at skabe et fælles sprog på tværs af faggrupper, men at netop det tværfaglige samarbejde kan være medvirkende til at sikre en tidlig indsats overfor børn med særlige behov. Desuden påpeger han, at en inddragelse af forældre er væsentlig, fordi deres indsigt i egne behov kan kvalificere og supplere det pædagogiske personales opfattelser af og løsninger på eventuelle problemstillinger. Samtlige af de interviewede påpeger, at Alslev-modellen er velegnet til et lille lokalområde, fordi der netop kun er en børnehave, en skole og en SFO til at aftage børn fra de institutioner, de tidligere går i. Flere af dem mener dog, at det kunne være interessant at afprøve modellen i et større område eller et byområde.

Talspersoner

Claus Rieck, skoleinspektør tlf. 75269279

Johnny Houmark, SFO-pædagog tlf. 75269550

Nina Hansen, AKT-pædagog tlf. 75269536

"Andre skal starte med at spørge sig selv om, hvad de vil med børnene og så finde et fælles sprog på tværs af faggrupper." (Nina Hansen, AKT-pædagog)

"Man skal i hvert fald ikke spare. Jeg tror man skal gøre det her lokalt. Nægheden styrker, og det skal være folk, der brænder for det." (Johnny Houmark, SFO-pædagog)

Jesper Hegner, far i årgangsførældre tlf. 97301623

Projekt Flik-Flak i Gladsaxe Kommunes skoler og dagpasning

"Det her handler jo snævert set om forebyggelse af overvægt, men bredt set handler det jo om at få nogle sundere rammer. Det er det vi gerne vil. Det vil sige mere bevægelse i hverdagen og sundere mad" (Susanne Friis, Projektkoordinator)

"Der er meget brede inklusionskriterier, da vi har haft det her tilbud til børn, der går på specialskoler og til børn, der har forskellige diagnoser eller er autister. Jeg ved, at i andre projekter har man ekskluderet børn, der går på specialskoler, og børn, hvis forældre har psykisk sygdom eller misbrug" (Susanne Friis, Projektkoordinator)

"10 % af de børn, der er med, har anden etnisk baggrund end dansk. Vi burde have flere med, fordi vi ved, at der er en overrepræsentation af overvægt blandt børn med en anden etnisk baggrund [...] Men det har været fuldstændig uproblematisk at have dem med i projektet. De familier er ligesom alle andre at have med i projektet, og det går fint" (Susanne Friis, Projektkoordinator)

"Helhedssynet, det at vi ser barnet i de forskellige arenaer, det er det, der er betydningsfyldt. Og så det at vi arbejder tværfagligt. Både kost og bevægelse, som sundhedsplejersken arbejder med, og så familiekonsulenten, der arbejder med familiodynamik. Den kombination gjorde, at vi følte vi rykkede" (Lone Borg, Sundhedsplejerske)

Projektets indhold

Gladsaxe Kommune påbegyndte i forsommeren 2005 Projekt Flik-flak, der er et omfattende tiltag rettet mod forebyggelse og behandling af overvægt blandt børn og unge. Overvægt er et stigende problem blandt børn i Danmark, og også i Gladsaxe Kommune er der en stor andel af overvægtige børn. En opgørelse over andelen af overvægtige blandt 9. klasseelever i Gladsaxe Kommune viste, at godt 20 % var overvægtige.

Målsætningen for projektet er:

- At ildsjæle blandt personalet i dagpleje, daginstitutioner, klubber, SFO'er og skoler opnår viden og kompetencer til at forebygge overvægt hos børn og unge.
- At udvikle et effektivt tilbud til de børn og unge i Gladsaxe Kommune for hvem overvægt er et problem. Tilbuddet skal dække alle berørte børn indenfor målgrupperne i hele kommunen, og effekten skal kunne dokumenteres.

Disse indsatser skal føre til projektets overordnede målsætning, nemlig at mindske antallet af overvægtige børn samt øge den generelle sundhedstilstand i Gladsaxe Kommune.

Den forebyggende del af projektet, der indtil videre er blevet indført i alle SFO'er, 4 klubber, 2 skoler, 10 daginstitutioner samt hele dagplejen, går ud på at efteruddanne en medarbejder på hver institution til at kunne påtage sig rollen som sundhedsmedarbejder. De skal herefter fungere som inspirator i personalegruppen og bidrage til en sundere og mere aktiv hverdag for børnene.

Den specifikke del af projektet indebærer en målrettet indsats

"Det bobler med initiativer også på de skoler, der ikke er en del af Flik-flak. Og det er det, der er pointen ved det hele. Det handler om en professionalisering af ildsjælskulturen. At få professionaliseret det, at få systematiseret det hele" (Susanne Friis, Projektkoordinator)

"Vores hensigt er, at vores professionelle derude tænker det ind i deres almindelige virke og er rustet til det og har viden til at arbejde med forebyggelse" (Tove Preisler, Sundhedskonsulent)

"Vi forsøger at integrere det i driften, og det har vi gjort lige fra starten af. Altså i den organisering og de systemer, der ligger i forvejen" (Tove Preisler, Sundhedskonsulent)

"Det input, vi har fået fra institutionerne, er sket over tid, hvor vi har fået en masse tilbagemeldinger fra skoler og daginstitutioner, i frustration over at de ikke havde et sted at henvise de her børn, der enten er overvægtige eller tangerer til det. Der var også en del borgerhenvendelser" (Tove Preisler, Sundhedskonsulent)

"Jeg synes i høj grad, vi har indflydelse, for det er os, der har stykket det sammen. Vi havde faktisk frie hænder til at gøre det, som vi ville i pilotprojektet. Det har i høj grad været vores initiativ. Og mange af de elementer, vi fremhævede som en succes, det er dem, der er båret videre i Flik-flak" (Lone Borg, Sundhedsplejerske)

"Med den specifikke del er det sådan, at det, vi satser på, er varigt vægttab. Målet er ikke at børnene taber sig og tager på igen i måneden efter. Det er kun langtidseffekter, der er interessante" (Susanne Friis, Projektkoordinator)

"Målet er ikke sådan noget projektorienteret "nu spjpper vi en uge". Vi er interesseret i at skabe varige kulturændringer ude i institutionerne" (Susanne Friis, Projektkoordinator)

"Det er jo ikke bare at komme hjem og snakke kost i en familie, det ved de fleste godt, hvad er. Det handler om at bryde de vaner, de har, og hvad der ligger til grund for de vaner. Hvordan de er som familie, og hvem er det,

over for overvægtige børn i 4.- 6. klasse samt deres familie. Målet er her, at børnene to gange ugentligt deltager i fysiske aktiviteter efter skole og hermed får rørt sig og opmuntres til en mere aktiv livsstil. Dernæst får børnene og deres familier jævnligt besøg af en sundhedsplejerske og en familiekonsulent, der vejleder dem i, hvordan de kan omlægge deres kostvaner og livsstil og ikke mindst støtte barnet i sit forsøg på at tabe sig. Det er i denne forbindelse vigtigt, at familierne selv sætter nogle realiserbare mål og træffer deres egne valg om livsstilsændringer. Det er ifølge Flik-flak koordinator Susanne Friis en af hovedårsagerne, at dette projekt er en succes.

Der foregår mange andre overvægtsbekæmpende projekter rundt om i landets kommuner, men Gladsaxe har sit helt eget program, der i højere grad end de andre kommuner formår at tænke helhedsorienteret og langsigtet. Flik-flak projektet adskiller sig ligeledes fra andre projekter ved:

- 1) Et særdeles lavt ressourceforbrug
- 2) En helt uproblematisk rekruttering af familier modsat alle andre kommuner
- 3) Meget brede inklusionskriterier, der betyder at såvel børn fra specialskoler, børn med autisme og ligeledes familier med begrænsede danskundskaber inkluderes

Medarbejderinddragelse og -tilfredshed

Projekt Flik-flak blev sat i værk, efter en gruppe sundhedsplejersker i flere år havde forsøgt at gøre en indsats over for det stigende antal af overvægtige børn. De oplevede en stigende efterspørgsel på en mere struktureret hjælp til børn med overvægt og fik derfor idéen til at etablere nogle deciderede behandlingstilbud til denne gruppe børn og deres familier. Den første optakt hertil bestod i, at gruppen af sundhedsplejersker på eget initiativ gennemførte et pilotprojekt med 14 børn i skoleåret 2005-2006.

Efter pilotprojektet gik sundhedsplejerskerne og familiekonsulenterne i dialog med politikerne om at videreføre og udvide projektet til at omfatte 80 børn og deres familier fra hele kommunen. Dernæst valgte man at udvide den behandlende del med en forebyggende del, der skal implementeres i alle kommunens børneinstitutioner og dermed støtte op om den behandlende indsats. I den forebyggende del af Flik-flak inddrages personale fra alle institutioner, der efteruddannes og dernæst får ansvar for i samarbejde med kolleger at fremme sundheden blandt børnene.

Både den forebyggende og den behandlende del af projekt Flik-flak bliver varetaget af en bred række medarbejdere inden for

der skal bakke op om familien. For barnet kan ikke stå alene med det" (Lone Borg, Sundhedsplejerske)

"Fordelen ved det her, det er, at vi arbejder tværfagligt, og vi ser børnene i forskellige arenaer. Vi kender dem både fra gruppen og fra hjemmebesøgene. Vi roser børnene meget og forandrer også forældrenes opfattelse af børnene. Vi lærer børnene rigtigt godt at kende ved at se dem i forskellige sammenhænge – i samspil med andre børn, udfoldelse i idræt og hjemme i familien. Hermed får vi en større forståelse og kendskab til barnet, ser dets ressourcer og kan bringe dette hjem til familien. Vi får også en større forståelse for de vilkår, børnene lever i derhjemme" (Lone Borg, Sundhedsplejerske)

"Det er blevet legalt at tale om mad, og om at børn skal røre sig mere. Lige pludselig, når det er noget, der bliver sat på dagsordenen, så er det ikke længere en personlig sag på den måde, så er det bare helt naturligt" (Tove Preisler, Sundhedskonsulent)

"Vi har i projektet også taget det ind, at det faktisk er erfaringen, at det tager mindst to år at ændre vaner. Forandringer tager tid. Forskningsmæssigt er det også bevist, at varigt vægttab kræver mere end et julemærkehjemsoophold på 3 måneder" (Judith Andersen, Familiekonsulent)

"Vi kan lave nok så flotte projekter og dygtiggøre personale, men børnene er i den alder, hvor status og kammeratskab betyder meget, så hvis de andre går ned i skolekantine og spiser usundt, så gør de det jo også. Så der er det rigtig vigtigt at få den forebyggende del med" (Karen, Sundhedsplejerske).

"Det er ikke kun det med kiloene, det er også den måde, man oplever sig selv på. Det at indgå i et fællesskab, kunne overvinde nogle ting og tage nogle små skridt, det gør, at børnene og forældre kan se sig selv i spejlet på en anden måde" (Judith Andersen, Familiekonsulent)

"Det er en vigtig balance ikke at pålægge institutioner direktiver, men tillade dem at være procesorienterede. Selvfølgelig er der behov for en systematik, men det er vigtigt, at institutionerne får

skole- og dagpasningsregi. Den behandlende del bliver varetaget af henholdsvis sundhedsplejersker og de såkaldte familie-konsulenter, der som oftest er socialrådgivere eller psykologer af uddannelse. For disse medarbejdere har projektet Flik-flak bidraget med nogle afgørende forandringer i deres arbejdsdag. I et interview fortæller to sundhedsplejersker og en familie-konsulent samstemmigt, at projektet har betydet faglige fremskridt og en stor personlig arbejds glæde:

- De har fået bedre kontakt med de børn, der har behov for støtte og har en følelse af at gøre en forskel i børnenes liv
- De oplever en høj grad af tværfaglig udveksling og læring i hverdagen
- De føler, at deres kompetencer bliver taget seriøst, og at de som fagfolk har medindflydelse på projektets udformning

Sundhedsplejerske Lone Borg forklarer, at de, mens de tidligere arbejdede mere selvstændigt som sundhedsplejersker, nu har en langt større kontaktflade med kolleger og andre faggrupper. Som sundhedsplejerske har man nu fået bedre indsigt i de sociale og psykologiske dimensioner af barnets liv, mens familie-konsulenterne har opnået en større forståelse for de helbredsmæssige faktorer bag barnets trivsel. Denne tværfaglighed er ifølge medarbejderne altafgørende for projektets succes.

Kvalitetsudvikling

Bag projektet Flik-flak ligger en lang række praktiske og faglige erfaringer, der er opstået i samarbejdet mellem medarbejdere, og som siden hen har ledt til dialog på politisk niveau. Medarbejdernes kompetencer tages seriøst i udviklingen af et effektivt og målrettet værktøj til bekæmpelse af overvægt.

På baggrund af sundhedsplejerskernes tidligere erfaringer med børn og overvægt kunne man eksempelvis indsnævre den mest oplagte målgruppe for behandlingsdelen. Man besluttede således at målrette indsatsen mod elever i 4. til 6. klasse, da det ofte er i denne aldersgruppe, at der opstår større vægtændringer, blandt andet fordi børnene opnår en større grad af selvstændighed. Det er dog vigtigt at sætte ind, inden de kommer i puberteten, da det er nemmere at ændre på børns livsstil og madvaner tidligere i deres barndom, og mens forældrene stadig kan øve indflydelse. I forhold til forældrene, er det desuden vigtigt at stille realistiske mål, da hver familie har forskellig grad af ressourcer og overskud til rådighed.

lov til at være med i den proces. De fleste af os vil jo helst have lov til at have ejerskab i forhold til de forandringer, der sker. Det giver motivation og ansvar. Og det synes jeg, den her måde at arbejde på fremmer" (Susanne Friis, Projektkoordinator)

Et andet væsentligt element i projekt flik-flak er helhedstanken, der fordrer, at man ikke bare tager det enkelte barn under behandling, da det i sidste ende er et fælles projekt for alle institutioner og alle børn. Man kan ikke forlange, at et barn på 10 til 12 år skal overholde en diæt, mens klassekammeraterne går i kiosken i frikvarteret og køber cola og chips. Og dernæst bør man i det hele taget undgå, at de unge har tilgang til usund kost. Hele institutionskulturen skal være præget af sund ernæring og masser af bevægelse, der kommer alle børn til gode.

En særdeles vigtig pointe er, at varigt væggtab ikke sker over et 3-måneders julemærkehjemsophold, men snarere i kraft af en permanent omlægning af vaner hos børnene. Blandt børn, der har udviklet overvægt, er det således vigtigt, at resten af familien støtter op om en sådan ændring og gør det til familiens projekt og ikke barnets alene. I Flik-flak projektet har dette i nogle familier resulteret i, at hele familien får en sundere livsstil.

Borgerinddragelse og -tilfredshed

Børnene i Flik-flak projektet har efter alle forlydender været begejstrede for at deltage. Selv nogle af børnene med handicap som autisme har trivedes i gruppen og er blevet inkluderet. Medarbejderne fortæller, at mange af forældrene har observeret, at deres børn ikke blot er kommet i bedre form, men simpelthen er blevet meget gladere og mere velfungerende i skolen.

"Jeg sad og studerede til midt på natten, og det blev mest til pizza og McDonald' s-mad. Og han savnede sin mor og trøstespiste. Tænk på, hvad det der stress kan gøre i ens hverdag og ved ens kære. Det var jo ikke noget med, at jeg gjorde det med vilje. Tænk, at på halvandet år kan så meget ændre sig, og ens kære kan blive påvirket så meget af tingene" (Lida Yardid).

Nick er en af drengene fra Flik-flak projektet. Han har ikke altid været overvægtig, men det gik galt, da hans mor Lida påbegyndte en ny uddannelse og fik utrolig travlt. Så stod den tit på fastfood til aftensmad, og de havde ikke tid til at lave ting sammen i familien. Hun havde ikke overskud og lagde ikke mærke til, at familien havde ændret deres vaner, og at Nick var blevet overvægtig og mere dvask.

"Jeg beskyttede ham. Når han sagde han var tyk, så sagde jeg" Nej, du er bare buttet. Det er hvalpefedt. Det er det med at snyde sig selv og ens barn. Hvor sundhedsplejersken sagde, at jeg var nødt til at være ærlig over for dit barn og fortælle ham, han er tyk. Det gjorde jeg så, og det var hårdt, men nødvendigt" (Lida Yardid)

Efter Nick er startet i Flik-flak, er han blevet en helt anden dreng. Sammen med familien har han lagt sine vaner helt om og er i dag meget mere aktiv og selvsikker. Da han startede Flik Flak vejede han næsten 40 kilo, nu vejer han 38 kilo. Det er meget taget i betragtning af, at han er vokset 5 centimeter i højden, og at han har udviklet muskler, der vejer mere end fedt. Nu betegnes han ikke længere som overvægtig. Lida er også blevet mere aktiv og spiser sundere og har selv tabt sig 7 kilo i denne periode. Vigtigst af alt er Nick blevet meget gladere og mor Lida kan mærke, hvordan han modsat før i tiden har overskud og energi i hverdagen.

"I dag er jeg meget taknemmelig, hvis man skal sige det sådan. Vi har fået noget rigtig godt ud af det. Han er jo enormt glad nu. Det har han altid været, men på en helt anden måde nu. Han tør godt smide t-shirten, mens de andre er til stede, han er meget aktiv. Det der med at blive forpustet – det var dengang. Så det er meget effektivt" (Lida Yardid)

"Jeg kan se forskellen. Det har virkelig skubbet til ham. Han står for eksempel på rulleskøjter nu, når vi går tur med hunden. Han er blevet meget mere aktiv. Som

Under hjemmebesøgene har sundhedsplejersken hjulpet dem med at ændre nogle af deres kostvaner. Lida fortæller, at hun er

sagt, det er en helt anden dreng, vi har fået" (Lida Yardid)

"Nu kan jeg ikke lide at spise på MacDonalds, det får mig til at bøvse. Jeg kan slet ikke lide slik længere. Dengang spiste jeg chokolade og mere chokolade og slik. Nu tænker jeg meget på, hvad jeg spiser" (Nick Moghadam)

"Flik-flak er et sjovt, fornuftigt og aktivt projekt. Jeg må indrømme, at jeg er selv mælløs over, at det har påvirket min søn så meget og så positivt. Det ville jeg anbefale varmt til enhver, hvis den mulighed er der" (Lida Yardid)

"Der er tydeligt at se, at børnene er blevet meget mere glade. Og det kan forældrene også mærke. Det der med at børnene glæder sig til Flik-flak. De kommer hjem rødmosede og helt våde af sved. Det er der flere af mødrene, der har sagt. Før kunne de ikke tvinge dem til at komme ud med hunden. De kan mærke, de er kommet i bedre form og har pludselig lyst til at være med til gymnastik og idrætsdag" (Karen, Sundhedsplejerske)

"I det her projekt er det klart et succeskriterium, at de overvægtige børn taber sig eller stagnerer i vægt på lang sigt. Men vi går ikke og vejer dem hver måned. Det er der nogle af børnene, der selv gør. Og derfor ved vi også allerede nu, at mange af børnene har opnået meget store vægttab. Og nogle steder har hele familien opnået forholdsvis store vægttab og lavet livsstilsændringer. Og det er jo et godt resultat" (Susanne Friis, Projektkoordinator)

"Det er helt utroligt hvor meget forandring, det skaber. Selvom de også har svære vilkår. Jeg er totalt imponeret over hvor meget forandring, de kan skabe ude i hverdagen" (Susanne Friis, Projektkoordinator)

blevet meget opmærksom på, hvilken mad hun serverer i hjemmet, og hun har lært at sige stop til Nick, når han vil have flere portioner end nødvendigt. For at være et godt forbillede sørger hun også for selv at spise sundt og mådeholdent. I forbindelse med Flik-flak besluttede familien desuden at få en hund. Nick elsker hunde, og det var en måde at lokke ham til at komme mere ud. Nu hjælpes familien ad med at lufte hunden mindst tre gange om dagen. Nick er altid villig til at lufte hunden, hvad enten det regner, blæser eller sner. Nogle gange går familien i svømmehallen sammen i weekenden.

Når Flik-flak slutter ved skoleårets udgang, har Nick planer om at gå til en iransk kampsport, fordi hans forældre kommer fra Iran. Han har også ændret sine madvaner og bryder sig faktisk slet ikke om at spise slik og McDonald's-mad længere. For ham er Flik-flak lig med et varigt vægttab og et sundt liv.

Resultater

Flik-flak er nu inde i 10. måned af det 1 år lange forløb, og projektet har vist sig at være en enorm succes blandt børn såvel som forældre. Børnene er endnu ikke blevet officielt vejet, men de har ikke desto mindre gjort det på egen hånd. Mange af børnene melder om at have tabt sig adskillige kilo, helt op til 9 kilo. Der er ligeledes visse af børnenes familier, der har ladet sig inspirere af projektet og taget en ny og sundere livsstil til sig. Enkelte forældre fortæller sågar, at hele familien har omlagt deres kostvaner og tabt sig sammen med børnene.

Men vigtigst af alt har børnene fået styrket deres selvværd gennem succesoplevelser, anerkendelse fra de voksne og kontakt med de andre børn. Det er vejen til et varigt vægttab og et godt børneliv. Som medarbejderne fremhæver det, sker ændringer ikke over en kort projektperiode, men på sigt. Det handler om, at ændre hele institutionskulturen og ikke mindst om at oplyse og vejlede forældre.

Inspiration til andre kommuner

Ønsker man at påbegynde sundhedsfremmende og overvægtsbekæmpende tiltag som Flik-flak i andre kommuner, er det som udgangspunkt vigtigt, at man forstår, at det handler om at tænke i helheder. Man kan ikke udplukke dele af et sådant projekt, da det netop er vigtigt at inddrage alle sider af et barns hverdag for aktivt at kunne ændre dets livsstil og madvaner. Det gælder således om at påvirke barnets miljø og rutiner både i institution, fritid og hjem.

Det er derfor vigtigt, at man på alle institutionsniveauer indfører en sundhedspolitik, der medvirker til sundere livsstil blandt

børnene. Sundhedsfremmende tiltag som sund mad og mere bevægelse på skoleskemaet er fundamentale i forebyggelsen af overvægt. Som Flik-flak koordinator Susanne Friis understreger, så behøver sådanne tiltag ikke at koste noget udover de enkelte medarbejders efteruddannelse som sundhedsmedarbejdere. Herudover implementeres alle tiltag omkostningsfrit i institutionernes daglige virke.

Tanken bag Flik-flak projektet er klar: Ønsker man at gøre noget ved det stigende samfundsproblem, som overvægt er, så skal man for det første sætte ind tidligt, og dernæst skal man ramme bredt. Det er fundamentalt, at familien inddrages, da de i sidste ende forvalter børnenes levevis og ikke mindst fungerer som rollemodeller.

De ressourcer, der i sidste ende kan spares med omsiggribende og langsigtede tiltag som Flik-flak, er enorme. På sigt kan man nemlig undgå overvægtsrelaterede sygdomme som diabetes og hjertekarsygdomme, der fortsat er i stigning, og hvert år koster samfundet anseelige summer. Ikke mindst kan man bidrage til en ny generation af aktive og velfungerende samfundsborgere.

Talspersoner

Projektkoordinator Susanne Friis:
Tlf.: 51 59 57 74
Mail: sofsfg@gladsaxe.dk

Sundhedskonsulent Tove Preisler:
Tlf.: 39 57 53 66
Mail: bkftpr@gladsaxe.dk

Sundhedsplejerske Lone Borg:
Tlf.: 39 57 54 71
Mail: soflbo@gladsaxe.dk

Sundhedsplejerske Karen Linde:
Tlf.: 51 59 57 57

Familiekonsulent Judith Andersen:
Tlf.: 39 57 49 03
Mail: sofjua@gladsaxe.dk

Skole-Madpakke-Sundhed i Lyngby-Taarbæk Kommune

"Årsagen til, at vi har valgt at arbejde med det i 4. klasse, er, at hvis du vil ud og forbedre sundhedsadfæden hos børn og familier, så er du nødt til at sætte ind tidligt. Allerede fra 11 til 15 års alderen, så viser en undersøgelse fra 2001, at børnene begynder at falde fra med hensyn til madpakker og morgenmad. Fra de små klasser til mellemtrinnet falder antallet af børn, der spiser frokost, fra 90% til 59%" (Vibeke Sjøgren, projektleder)

"Den sidste undersøgelse fra fødevarestyrelsen viser, at vi stadig spiser for meget fedt, selvom det er faldet lidt. De voksne ligger på 35%, børnene på 33%, hvor vi helst skal ned på de 30 eller under. Og børnene spiser alt for meget sukker. De får faktisk flere gram sukker, end de får gram rugbrød om ugen. Det er det, vi refererer til som sukkerbomben. De får over det dobbelte af, hvad de må få" (Vibeke Sjøgren, projektleder)

"Vi vil også gerne nå forældrene, og det gør vi ved, at børnene underviser forældrene. Her den 15. maj skal de optræde for forældrene og læse det videre til dem, de har lært i skolen. For det hjælper jo ikke meget, at vi lærer børnene en hel masse, og så kommer de hjem, hvor det er forældrene, der fylder køleskabet op" (Vibeke Sjøgren, projektleder)

"I selve undervisningen er vi så heldige, at vi har fået god tid hos klasselærerne Lene og Britta. For det hjælper ikke meget, at du har en god madpakke med, hvis du sidder dårligt, du ikke har nogle ordentlige forhold at spise under eller ikke har tid til at spise. Mad og måltider er ikke det samme" (Vibeke Sjøgren, projektleder)

"Jeg er med til centralt fra at støtte projektlederne og skæppe deres krav til dem selv. Jeg har alle projekterne samlet i et netværk, som jeg mødes med hver anden måned, hvor de indbyrdes får mulighed for at udveksle erfaring. Og så støtter jeg projekterne i deres formidlingsdel. Jeg vil gerne være tæt på, men alligevel skal jeg også holde mig på afstand" (Mette Elsig, leder af Sundhedscenteret)

"Vi har en idé om, at det skal gøres anvendelsesorienteret, inden vi er færdige. Vi skal sammen få lavet det her til en pakke andre kan bruge, også uafhængigt af Vibeke. Så vi får

Projektets baggrund og formål

Sundhedscentret i Lyngby-Taarbæk Kommune har iværksat ernæringsprojektet SMS (skole-madpakker-sundhed), hvis formål det er at fremme sunde kostvaner hos børn, deres familier og i skolen. Projektet berører 4.B. på Virum skole, der siden julen 2006 har haft sund kost på skoleskemaet 2 timer om ugen. SMS forløber over 2 år og forventes afsluttet i slutningen af 2008. Personalet i projektet udgøres af 8 sundhedspersoner, der besøger 4.B. hver anden uge. I 4.B. skal de blandt andet lære om Kostkompasset, som består af 8 kostråd, og de skal lave en madpakke-kogebog, som skal indeholde billeder og opskrifter af børnenes yndlingsmadpakker.

Med SMS fokuseres der på maden, som indtages i skoletiden og de omstændigheder, som den indtages under. Et mål er at danne en fælles holdning på skolen i relation til ernæring. Der arbejdes meget med også at få forældrene involveret i projektet, da dette er essentielt i forhold til at skabe gode kostvaner for børnene. Der distribueres informations- og undervisningsmateriale om sunde kostvaner, og man afholder events om mad på skolen.

Projektet i praksis

I praksis foregår projektet ved, at Vibeke Sjøgren en gang hver fjortende dag kommer i klassen for at undervise eleverne i et emne, der relaterer til ernæring og sundhed. Undervisningen er til dels baseret på erindringspædagogik, hvor eleverne taler om madkultur og –traditioner, og de har også interviewet deres bedsteforældre for at få indblik i, hvad de spiste i deres barndom. Undervisningen er også orienteret mod høre-føle-se princippet, hvor maden smages og føles, man simulerer tarmens funktioner, og man skærer i svinehjerter for at visualisere blodtryk og åreforkalkning. Desuden har eleverne lavet deres egen måltidspolitik for, hvordan de gerne vil spise deres frokost. Her skal være stearinlys på bordet i de mørke måneder, de har deres egne dækkeservietter, og spisepausen er udvidet med 5 minutter. De har benyttet sig af de mange sider, der findes på Internettet omkring sund kost.

Medarbejderinddragelse og -tilfredshed

4.b's to klasselærere er glade for at være med i projektet og føler, det har bidraget til en god madkultur blandt eleverne – ikke mindst i elevernes frokostpause, hvor der er kommet langt mere ro over klassen. Klasselærer Britta Lund fortæller, at eleverne føler, der er kommet mere ro i klassen, og at de nyder pausen mere. De har også haft et tværfagligt samarbejde med andre af klassens lærere

et koncept, der kan du, meget gerne på alle vores andre skoler, og perspektivet for resten af landet må vi så se på. Udvikler man noget, der er rigtig godt, så kan man jo sætte det og få omkostningerne dækket" (Mette Elsig, leder af Sundhedscenteret)

"En af deres madregler er, at man ikke kritiserer hinandens madpakke og mad må gerne lugte. Dernæst vil de gerne have lys på bordet i den mørke tid. De råber ikke, og de kan godt lide at veksle rundt mellem bordene i frokostpausen. Og så har de dækkeservietter. Og det betyder så også at pausen er blevet udvidet med 5 minutter" (Britta Lund, børnehaveklasselærer)

"Den egentlige baggrund for, at jeg syntes, man skulle lave det her, er, at jeg ikke kan forstå, at man ikke indfører hjemkundskab fra 4. klasse, når det i undervisnings-ministeriets bekendtgørelse står, at man gerne må indføre det her. Hjerneforskere siger, de ikke kan jonglere så meget, men det kræver ikke særlig meget at sætte sig ind i at smøre madpakke og læse de 8 kostråd" (Vibeke Sjøgren, projektleder)

omkring elevernes ernæringsprojekter. Eksempelvis har de lavet undersøgelser af kropsdelene i Natur og teknik, og de har lavet et rap-nummer i samarbejde med deres musiklærer.

Borgerinddragelse og -tilfredshed

Elever og forældre er ifølge de interviewede utroligt tilfredse med projektet.

Resultater

Børnene er blevet langt mere bevidste omkring deres madvaner og sund ernæring. En elev påstår sågar at have skiftet sit fredagsslik ud med en frugtskål, mens andre elever er blevet bedre til at sige nej til de mange tilbud, der byder sig i hverdagen i form af usund mad.

Sundhedscenterets projekter vil løbende blive evalueret af Rambøll, hvor de første resultater foreligger i slutningen af maj 2007.

Inspiration til andre kommuner

Vibeke Sjøgren og Mette Elsig er meget interesserede i at videregive erfaringer fra projektet til andre skoler og kommuner. Indtil videre er de inde i en udviklingsfase, men "det skal gøres anvendelsesorienteret", inden det er færdigt". Det er hensigten, at det skal gøres til en pakke, andre kan bruge. Eksempelvis kan den kogebog, eleverne laver, blive videregivet til andre kommuner.

Talspersoner

Vibeke Sjøgren , projektleder for SMS. visjo@webspeed.dk.
Tlf.: 6060 8202 / 4593 8202

Britta Lund, børnehaveklasselærer i 4.b, Virum skole. Tlf.: 4585 4344.

Mette Elsig, leder for Sundhedscenteret. Tlf. 4597 3412.

Tilsyn med syv skoler i Ishøj kommune

Projektets opstart

Overordnet er projektet en reaktion på overordnede samfundsmæssige diskussioner vedrørende det kommunale tilsyn samt indførelsen af elevplaner i Ishøj, før de vedtages nationalt. Der opstår med elevplanerne et behov for at få viden om, hvordan de enkelte skoler fungerer. Det oprindelige initiativ kommer fra konsulenterne i Børne- og undervisningsudvalget i kommunen, hvor man med inspiration fra Sverige og Norge ville forsøge at finde en måde på at føre tilsyn med skolerne, som ikke blot var en negativ kontrolmekanisme, men ligeså meget en måde at få sat fokus på problemer, som kunne medføre et fælles ansvar i kommunen. Det bliver politisk vedtaget, at projektet skal køre på den foreslåede måde, og det hele bliver sat på skinner i efteråret 2006. Selve tilsynet starter i oktober samme år og fortsætter gennem de følgende tre måneder.

"Hensigten er at fremme en dialog mellem politikere, forvaltningen og skolerne" (Pædagogisk administrativ konsulent Peter Jensen)

"Informationsniveauet på alle niveauer er steget dramatisk" (Pædagogisk administrativ konsulent Peter Jensen)

"Der er kommet mere realisme i de gensidige forventninger" (Pædagogisk administrativ konsulent Peter Jensen)

"Den udviklingsorienterede del er væsentlig. Ellers kunne vi jo bare gå ud og se, om pengekassen stemte" (Pædagogisk administrativ konsulent Peter Jensen)

"Den største udfordring har været at lægge de ting bag sig, man som intem i kommunen ved i forvejen" (Pædagogisk administrativ konsulent Peter Jensen)

"Jeg synes absolut, det er meget givende på alle niveauer" (Pædagogisk administrativ konsulent Peter Jensen)

"Det koster nogle prioriteringer og noget arbejdstid, men det er det værd" (Pædagogisk administrativ konsulent Peter Jensen)

"Det her med at sende folk ud og opleve, hvordan virkeligheden er, det kan absolut anbefales" (Pædagogisk administrativ konsulent Peter Jensen)

"Kvalitetsløftet får mere energi på den her måde, frem for at det bare er noget, der er skrevet ned på et stykke papir" (Pædagogisk administrativ konsulent Peter Jensen)

"Klasselærers dør er ikke så lukket længere. Det er legalt og accepteret, at der kommer nogen og kigger på" (Pædagogisk administrativ konsulent Peter Jensen)

Projektets indhold

Målet med projektet er, at der skal komme en tilsynsrapport om skolerne en til to gange om året. Man forsøger med tilsynsprojektet for det første at undersøge, om det, der besluttet i kommunerne og i folketinget, føres ud i livet. For det andet vil man, hvis dette ikke er tilfældet, forsøge at komme med løsninger. For det tredje har rapporterne en formidlende rolle mellem de forskellige niveauer i kommunen, der gør det lettere at tale sammen ud fra et fælles grundlag. Der er med andre ord både et kontrolelement og et dialogelement i rapporterne, som således både kan afstedkomme påbud fra det politiske niveau og anbefalinger, som skolerne kan diskutere. Tilsynet optræder således også som en sparringspartner for skoleledere og politikere. Rapporterne er udarbejdet på baggrund af klasseværelsesobservationer og dialog med lærere og elever. Rapporterne laves på baggrund af 4 fokuspunkter: 1. 4. klassetrin. Hvordan bruger man IT, hvordan anvendes elevplaner, mål for undervisningen etc.? 2. Skoleledelse. Hvordan foregår denne? 3. Skolernes interne vejledere. Fokus på det svære i for voksne at blive vejledt af voksne. 4. Skolens eget punkt. Hvad ønskede skolen at få fokus på? Fx psykisk arbejdsmiljø, årsplaner etc.

Medarbejderinddragelse og -tilfredshed

Projektet er blevet taget imod med nysgerrighed fra lærerne på skolerne. Man er glade for at få en tilbagemelding på det, man går og laver. Observationerne er undervejs i processen blevet diskuteret med lærerne. Rapporterne er blevet sendt til høring hos skolerne, inden de er blevet afleveret til politikerne. Her har der kun været få skriftlige tilbagemeldinger, hvilket tolkes som et tegn på, at man har beskrevet skolernes virkelighed godt. Skolerne er dog ikke

blevet inddraget i selve udarbejdelsen af rapporten.

Borgerinddragelse og -tilfredshed

Elever, forældre og forældreråd har været fuldt orienterede. Der har dog ikke i tilsynet været fokus på at inddrage borgerne på anden måde end gennem observation. Tilfredsheden vil først kunne ses på lidt længere sigt.

Resultater

Der er først nu så småt ved at blive foretaget evalueringer af projektet. I foråret 2007 vil skolerne blive spurgt, hvordan de har håndteret påbud og anbefalinger, og til efteråret vil projektet så blive diskuteret bredere i bl.a. Pædagogisk Råd. Finansielt har projektet først og fremmest kostet i form af prioritering af arbejdstiden blandt konsulenterne. Dog har der også været faglig sparring fra CLEO. Det væsentligste resultat er, at kommunen kan dokumentere, at den lever op til kravet om, at kommuner sikrer kvaliteten i sit eget skolevæsen.

Inspiration til andre kommuner

Kommunen er netop gået i gang med at implementere ordningen i dagtilbuddene og senere skal også SFOer inddrages. Skal være færdigt til juni. Det kan bestemt anbefales til andre kommuner, mener Peter Jensen, idet gennemsigtigheden i skolevæsenet stiger, og vidensniveauet hæves. Dette giver mulighed for at højne kvaliteten af fremtidige beslutninger.

Talspersoner

Pædagogisk administrativ konsulent Peter Jensen: 43 57 74 03.

BørneBioBallerup, lærernetværk i Ballerup kommune

Projektets indhold

En række engagerede folkeskolelærere tog i 2002 initiativ til at starte et digitalt netværk på tværs af Ballerups i alt 10 folkeskoler. Ideen var at udvikle projekter, der havde med digital teknologi at gøre til glæde for kommunens børn. Med økonomisk støtte fra Ballerup kommune, står netværket nu bag hjemmesiden www.bornebioballerup.dk/bornebioballerup, hvor børn kan se og uploade hjemmeproducerede film. Samtidig har brugere af siden mulighed for at anmelde andres film og spørge netværket til råds om teknologien.

"Det har været godt at vise skolen og dermed lærerne, at børnene laver nogle gode ting" (Paul Skjøedt, folkeskolelærer)

"Det er rart, at kommunen ville være med til det her. Det gør, at man godt gider" (Paul Skjøedt, folkeskolelærer)

"Når kommunen gider støtte det økonomisk, viser det, at det er i orden, det vi laver" (Paul Skjøedt, folkeskolelærer)

Hjemmesiden er blevet mødt med stor interesse fra både børn og voksne overalt i kommunen. Blandt andet har nogle af børnenes film været vist i den lokale biograf, hvor byens borgmester var til stede for at præsentere filmene. Rundt omkring på skolerne har netværkets lærere undervist i det at filme, redigere og håndtere teknikken i forbindelse med Internettet. Endvidere har netværket samarbejdet med kommunens fritidstilbud om tiltaget.

Initiativtager

Det var netværkets lærere, der tog initiativ til at starte projektet. De var alle meget interesserede i digital teknologi og øjnede muligheden for at få stablet et projekt på benene for børn og unge. Det var på den måde medarbejdernes helt eget initiativ, der satte gang i tiltaget.

Medarbejderinddragelse og –tilfredshed

Projektet udformes, styres og køres udelukkende af lærere i netværket. Paul Skjøedt fortæller, at alle er utroligt tilfredse med både samarbejdet og resultaterne.

Borgerinddragelse og –tilfredshed

Brugerne har indflydelse på, hvordan hjemmesiden bliver udformet, ifølge Paul Skjøedt, og alle brugere er velkomne til at bidrage med gode ideer. Endvidere kan man tale om, at brugerne er dem, der reelt skaber indholdet på hjemmesiden, da det er dem, der uploader og kommenterer videoer.

Resultater

Formålet var at starte digitalteknologiske tiltag for børn i Ballerup kommune. Det mål er nået. Hjemmesiden har opnået stor succes og børn og voksne er blevet mere

"Børnene har været meget glade for muligheden" (Paul Skjøedt, folkeskolelærer)

fortrolige med digital teknologi.

Inspiration til andre kommuner

"Det kræver, at en tager kæppen i hånden, tager ansvaret og siger, "nu gør vi noget", ellers sker der ikke noget" (Paul Skjoedt, folkeskolelærer)

"Medieundervisningen har den fordel, at man sidder med et konkret produkt, som man kan se, at der er blevet gjort noget ud af" (Paul Skjoedt, folkeskolelærer)

Paul Skjoedt understreger, at opbud af initiativ er det vigtigste, der skal til for at starte et lignende projekt i andre kommuner. Han henviser til, at de konkrete produkter, filmene, kan være med til at overbevise andre kommuner til at bevilge økonomisk støtte til projekter.

Endvidere gør Paul Skjoedt opmærksom på, at der eksisterer en form for teknologiangst ude blandt lærerne på skolen. Lignende tiltag vil måske afhjælpe denne angst.

Talspersoner

Folkeskolelærer Paul Skjoedt: 44920412

Pædagogiske læreplaner i Kolding Kommune

"I starten syntes SFO'erne, at det var meget tidskrævende, men jeg oplever nu, at det har været en rigtig god proces, og man har fået et enormt ejerskab over det. De synes, det er nogle gode læreplaner, man har lavet. Og det har været en god proces på den enkelte skole, fordi man pludselig skulle sætte ord på det, man gik rundt og lavede" (Ulla Visbeck, konsulent)

"Og nogle gange har de fundet ud af, at det de lavede, ikke var lige så godt, som de egentlig ville gøre det, og derfor har de lavet det om. De har været igennem en storvask" (Ulla Visbeck, konsulent)

"Men det er kendetegnede på området, at der mangler teori til det at være SFO. Det har stadig en kort historie i forhold til undervisning og børnehaver, så derfor blev vi nødt til at få en fælles forståelse for, hvad vi forstår ved fritidspædagogik" (Ulla Visbeck, konsulent)

"Men jeg vil påstå, at vi har fået en bedre kvalitet. Det er også en slags besparelse. Processen har gjort, at folk er blevet mere bevidste om, hvad de synes er godt og god kvalitet. Så vi har fået luget ud i ting, der måske ikke var så god kvalitet" (Ulla Visbeck, konsulent)

Projektets indhold

I 2005 vedtog Gl. Kolding kommunes politikere, at kommunen som den første i landet skulle indføre rammer for pædagogiske læreplaner i SFO. Det vil sige, at hvert enkelt SFO skulle beskrive og lave en læreplan. Målet med pædagogiske læreplaner i SFO er at højne den didaktisk baserede fritidspædagogik lokalt i de enkelte skolefritidsordninger. På samme tid vil man sikre synlighed, kvalitet og udvikling i forhold til det pædagogiske arbejde i ordningerne. Rammerne for læreplanerne blev formuleret igennem en tovholdergruppe med repræsentanter fra forvaltningen, skoleledere og SFO ledere. I februar 2006 blev rammerne vedtaget og sendt ud til skolerne. Ud fra dette gik skolerne i gang med at lave egne læreplaner. Læreplanerne illustrerer en holdning i kommunen om, at god fritidspædagogik er en vigtig faktor i skolestarten.

Læreplanerne skal både tage udgangspunkt i fritidspædagogikkens tilgang til elevens udvikling og samtidigt forene dette med undervisningspædagogikken i indskolingsområdet og pædagogikken på dagpasningsområdet. SFO og indskoling er uløseligt forbundne, eftersom SFO er en del af skolen. I læreplanerne er der krav om, at man skal beskrive sit samarbejde mellem undervisningen og SFO'en. Målet er at finde frem til den bedste fritidspædagogiske i praksis. I skabelsen af læreplanerne har man været påpasselig med ikke at inkludere undervisning. Legen skal stadig være det centrale element i SFO'en.

"Hele idéen bag det kommer jo fra dagpasningsområdet, hvor man har indført læreplaner i 2004. Og vi har kigget meget i de erfaringer herfra og materialet om det. Men det kunne bare ikke lige umiddelbart overføres til SFO, fordi det er en anden opgave at være i en SFO end i en børnehave. Der er jo en undervisningsdel på skolen, man skal være komplementær med. Og derfor har vi brugt lang tid på at definere, hvad der er god fritidspædagogik. Vi er de første, der har lavet det her for SFO" (Ulla Visbeck, konsulent)

"Det har ikke givet så meget modstand, som da man indførte læreplaner i daginstitutioner. Men der, hvor man stritter imod er, hvis de går over til at skulle undervise. Og det skal man heller ikke" (Ulla Visbeck, konsulent)

"De overordnede rammer for indholdet var der, men vi fortalte ikke, at de skulle gøre det sådan og sådan. Men at de skulle gøre det ud fra kulturen på skolen. Og derfor er udfaldet blevet forskelligt, men samtidig har de fået mere ejerskab over læreplanerne. De giver mening for folk" (Ulla Visbeck, konsulent)

"Det burde være landsdækkende at fokusere på SFO'en. Jeg dømmes om, at man faktisk bruger det mere produktivt, det pædagogerne faktisk gør og kan" (Ulla Visbeck, konsulent)

Medarbejderinddragelse og -tilfredshed

I et interview fortæller en af ophavsmændene til projektet, Ulla Visbeck, at SFO-lærerne har været meget involveret i formuleringerne af læreplanerne. Havde man blot formuleret læreplanerne i topledelsen, ville projektet ikke kunne lykkes. Pædagogerne føler et ejerskab over læreplanerne, hvilket ifølge Ulla Visbeck kun er muligt, fordi de selv har været med til at lave planerne. Rundt omkring i SFO-erne har man således inddraget pædagogerne, og der er også blevet skabt netværksgrupper mellem forskellige SFO'er, hvor de har kunnet sparre og udveksle erfaringer. Ulla Visbeck påpeger, at det har betydet meget for pædagogerne, at der har været fokus på deres område. Hermed har de fået anerkendelse for det, som de går rundt og laver i hverdagen. Ifølge Ulla Visbeck har man gjort meget ud af at bygge videre på det arbejde og den kultur, der var i den pågældende SFO.

Borgerinddragelse og -tilfredshed

Projektet er ifølge Ulla Visbeck for nyt til, at man har kunnet spore sig ind på, hvordan børn og forældre har reageret på læreplanerne. I skabelsen af læreplanerne har man desuden fokuseret meget på børnene, hvilket gør det endnu sværere at bestemme, hvordan forældrene har det med læreplanerne.

Resultater

Ulla Visbeck konkluderer, at indførelsen af læreplanerne har medført en slags revurdering af forholdene i SFO'erne. Det er blevet tydeligere, hvad man har gjort godt og dårligt rundt omkring på de forskellige steder, fordi man har skullet verbalisere, hvad man har foretaget sig i praksis. Ifølge Ulla Visbeck er det kommet frem, at der er en enorm bredde i pædagogikken på SFO'erne, og der er mange forskellige aktiviteter med børnene. Den pædagogiske opgave er defineret af det geografiske område og selve skolen, hvilket også afspejler sig i lærerplanerne. Læreplanerne har ikke medført nogle besparelser. Ulla Visbeck siger, at de har gjort, at der faktisk er kommet en bedre kvalitet på området, hvilket med Ulla Visbecks ord også "er en slags besparelse". Processen har gjort, at folk er blevet mere bevidste om, hvad de synes er godt og god kvalitet. Dette har styrket fagligheden blandt SFO-pædagogerne.

Indførelsen af læreplanerne har bevirket, at der er kommet større variation i forhold til udvalget af aktiviteter på SFO'erne. De SFO'er, der førhen var specialiseret inden for eksempelvis sport, medtænker nu andre aktiviteter. Således kommer der flere muligheder for det enkelte barn.

Inspiration til andre kommuner

Ulla Visbeck er overbevidst om, at indføring af læreplaner efter den procesorienterede tilgang, man har haft i Kolding, er vejen frem for SFO'erne rundt om i landet. Hermed vil SFO-pædagogernes viden komme mere frem i lyset, og man vil kunne skabe en bedre fælles forståelse for fritidspædagogik.

Talspersoner

Ulla Visbeck, pædagogisk konsulent i Kolding Kommune:
Tlf.: 79 79 18 15.

”Tidlig indsats” - Kortere vej fra erkendelse til handling i Tjele Kommune

”Det blev tydeligt for politikerne, at vi skulle til at se anderledes på hele børneområdet” (Hanne Pedersen, leder af Familiehuset)

”Det var for ofte, at en medarbejder fra en institution ringede til Familieafdelingen for at meddele problemer med børn” (Hanne Pedersen, leder af Familiehuset)

”Vi skulle være mere bevidste om vores ressourcer. De skulle bruges rigtigt” (Hanne Pedersen, leder af Familiehuset)

”Vi ville kunne gribe ind inden et tilfælde blev til en sag” (Hanne Pedersen, leder af Familiehuset)

”Der var et mål med, at børn med særlige behov skulle have en ordentlig behandling, så overordnet set drejede det sig om tidlig indsats” (Hanne Pedersen, leder af Familiehuset)

”På den måde kunne pædagoger og lærere komme til møderne og få en tværfaglig sparring på de problemer de nu havde” (Hanne Pedersen, leder af Familiehuset)

”Hvis man havde haft et barn med problemer i dagplejen, skulle man ikke bare aflevere det barn i børnehaven, uden at børnehaven var forberedt på at modtage barnet” (Hanne Pedersen, leder af Familiehuset)

Projektets indhold

Igennem en årrække havde den forhenværende Tjele kommune anbragt et uforholdsmæssigt højt antal børn udenfor hjemmet. Endvidere blev der brugt for store ressourcer på at behandle andre sager med sårbare børn involveret. Politikerne i Tjele kommune afsatte en særlig pulje penge rettet mod tiltag og uddannelse af udsatte børn. Et tværgående netværk blev herefter etableret med henblik på at lave tidlige indsatser i sager om børn med sociale problemer. Netværket bestod i et samarbejde mellem Børn og kultur- samt socialforvaltningen i den forhenværende Tjele kommune. Netværket nedsatte distriktsgrupper, som bestod af ledere indenfor sundhedsplejen, PPR, folkeskolen, børnehaver og dagplejen. Formålet med projektet var:

- Overordnet har hensigten været at gribe ind tidligt i tilfælde med problemer omkring sårbare børn. Ideen var, at en tidlig indsats, ville forhindre problemerne i at vokse. På den måde var en forbedring af forholdene for udsatte børn øverst på dagsordenen.
- Fra politisk hold har formålet været besparelser ved at nedbringe antallet af børneanbringelser udenfor hjemmet samt besparelser i forbindelse med skoleskift.
- Projektet skulle endvidere forbedre kommunikationen på tværs af forvaltninger og faggrupper.

Ideen var, at indsatserne skulle foregå i nærmiljøerne og nye tilbud til børn med særlige behov skulle udarbejdes. Som et eksempel på et tiltag kan nævnes indsatsen for at skabe kontinuitet i børns overgang mellem institutioner. Via netværkssamarbejdet blev kommende institutioner forberedt på, hvad de skulle være særligt opmærksomme på i forbindelse med børn med særlige behov.

Yderligere blev der afholdt såkaldte netværksmøder, hvor man i konkrete sager samlede børns netværk, både den tætte og den udvidede familie samt lærere, pædagoger og andre medarbejdere fra kommunen. Netværksmøderne blev afholdt i Familiehuset, der yder hjælp til familier med forskellige sociale problemer. Familiehuset fungerede i dette tilfælde som uvildig tovholder på møderne.

Da Tjele kommune blev slået sammen med Viborg kommune ophørte projektet. Der er dog taget initiativ til at fortsætte det tværgående samarbejde i den nye storkommune.

Initiativtagerne

På opfordring fra medarbejdere i Tjele kommunes børneområde,

blev der fra politisk hold taget initiativ til at starte projektet. Et konsulentfirma blev hyret, hvorefter ledere fra dagpleje, børnehaver, skoler, SFO, PPR, støttekorps og Familieafdelingen blev indkaldt til møder om, hvordan projektet skulle udformes. Hanne Pedersen, en medarbejder fra Børne- og Kulturforvaltningen samt afdelingslederen i Familieafdelingen blev udpeget til i samråd at opbygge netværkets struktur. Yderligere blev der udsendt spørgeskemaer til medarbejdere i alle institutionerne for at undersøge muligheden og interessen for at oprette det tværfaglige netværk.

Medarbejderinddragelse og -tilfredshed

Medarbejdere i de forskellige institutioner fik i starten mulighed for at give sit besyv med via spørgeskemaer. 3 hovedgrupper, de såkaldte distriktsgrupper, bestod af ledere fra forskellige institutioner. Under møder i distriktsgruppen fik medarbejdere mulighed for at forelægge konkrete sager for lederne. Netværksmøderne blev lagt i rammerne af familiehuse, men det var de enkelte medarbejdere i barnets nærhed, der samarbejdede om løsningen af problemer. Overordnet har medarbejderne været meget tilfredse med projektet. De har dog oplevet noget stramme tidsplaner, men hovedparten har ifølge en evaluering af medarbejdernes oplevelse af forløbet, haft positive tilbagemeldinger, og flere udtrykker, at de efter det gode tværgående samarbejde, vil få svært ved at vende tilbage til den gamle arbejdsform.

"Det må være rart at have en kommune, hvor man ikke bare lader børnene sejle sin egen sø" (Hanne Pedersen, leder af Familiehuset)

Borgerinddragelse og -tilfredshed

Projektet har betydet, at mange mennesker har været involveret i konkrete sager. Hele barnets udvidede netværk, inklusive familie har været involveret i samarbejdet i netværksgrupperne, men selve styringen af forløbet har været op til ledelse og medarbejdere. Umiddelbart vurderer Hanne Pedersen, at forældre og anden familie har været tilfredse med indsatsen, selvom samarbejdsvilligheden til tider har været svingende. Men det ville den have været under alle omstændigheder i sager som disse, understreger Hanne Pedersen.

"Det er jo en sårbar gruppe, vi har med at gøre, så nogen gange er det os, der må vurdere, hvad der er bedst" (Hanne Pedersen, leder af Familiehuset)

Resultater

Projektet medførte, at forretningsgangen mellem forskellige forvaltninger og faggrupper blev lettet. Kommunikationen blev øget niveauerne imellem, og bureaukratiet blev mindsket. Den ønskede besparing på området blev ikke opnået, men Hanne Pedersen vurderer, at en besparing ville være kommet i stand, hvis projektet ikke var blevet stoppet af kommunesammenlægningen. Desuden blev der skabt større klarhed over, hvad forskellige foranstaltninger reelt koster. Hanne Pedersen understreger også, at projektet absolut var en succes, idet det tværgående samarbejde fungerede, og der blev generelt skredet hurtigere og mere effektivt ind i sager om sårbare børn.

"Jeg er overbevist om, at vi ville have kunnet spare en væsentlig besparelse, hvis projektet havde fået lov til at løbe to-tre år mere" (Hanne Pedersen, leder af Familiehuset)

"Det var det tætte samarbejde mellem institutionerne, der gjorde det" (Hanne Pedersen, leder af Familiehuset)

Inspiration til andre kommuner

Andre kommuner burde lade sig inspirere af det tværgående samarbejde i den forhenværende Tjele kommune, for den tidlige indsats ville kunne hjælpe mange børn i problemer, siger Hanne Pedersen. Samtidig fremhæver hun, at det er en stor opgave, der påhviler de nye storkommuner. Det kan måske være vanskeligere at sætte et tværgående samarbejde i gang, når det skal involvere flere mennesker efter sammenlægningerne. Dog mener Hanne Pedersen, at tiltaget er altafgørende, og hun kan kun anbefale andre kommuner at sætte tværgående samarbejder i gang.

"Det er så vigtigt at have kontakt med dem, der har fingrene i jorden, for vi kender jo ikke børnene"
(Hanne Pedersen, leder af Familiehuset)

Talspersoner

Leder af Familiehuset Hanne Pedersen: 89999877

Folkeskolens Fantastiske Fortællinger i Brønderslev-Dronninglund Kommune

Citater fra interview med Henning Risager, Direktør for Børn og Kultur:

"Allerede i den gamle Brønderslev Kommune arbejdede man med en kommunikationspolitik, hvor et af værdierne var åbenhed. Det betød, at de ville gøre en indsats for at alle medarbejdere og ledere havde en åbenhed over for medier og pressen. Så indgik vi i et samarbejde med børne- og kulturområdet, hvor vi kunne arbejde med den problemstilling. Vi begyndte med den gode historie i folkeskolen, for at forsøge at være med til at sætte dagsordenen i den lokale presse, fordi der så ofte er fokus på det negative"

"Det skulle være et projekt, der kunne bruges på mange leder og kanter. Vi ville gerne være med til at sætte dagsordenen og komme ud med alle de gode historier, og så skulle det gerne have et indhold, der gjorde, at alle blev involveret og fik glæde af det, lige fra den enkelte elev op til lærere, ledelse, forældre og det fælles skolevæsen. Og så er bagtanken, at når vi har lavet det her, så skal erfaringen overføres til andre områder, såsom dagpasningsområdet eller ældreområdet"

"Projektet kaster også vidensdeling af sig. For historierne kan handle om alt fra den lille sjove historie i skolegården til noget omkring brugen af test. Det er alt, hvad der drejer sig om folkeskolens virke. Og

Projektets baggrund og formål

I den nye Brønderslev-Dronninglund Kommune har man på lederniveau valgt at gøre en indsats for at styrke folkeskolens ansigt udadtil samt højne den generelle kvalitet i skolerne. Der har længe været alt for meget opmærksomhed på de dårlige historier, og med projektet Folkeskolens Fantastiske Fortællinger håber kommunen på at kunne nuancere dette negative billede af skolesektoren. Fra og med 2007 skal der således sættes fokus på at fortælle historier fra samtlige skoler i kommunen. Disse historier skal efterfølgende indsamles og videreformidles på henholdsvis en internetportal og i bogform.

Kommunens Børne- og Kulturdirektør Henning Risager fortæller, at den gamle Brønderslev Kommune længe har haft en fælles politik, der går ud på at skabe åbenhed udadtil og en god kontakt til pressen. Kommunen har blandt andet ansat en kommunikationskonsulent, der har været med til at udvikle en fælles kommunikationspolitik for kommunen. Med Folkeskolens Fantastiske Fortællinger omsætter de på konkret vis denne politik ved at videreformidle viden og erfaringer fra folkeskolen på godt og ondt. Denne åbenhed vil bidrage til en bedre ånd omkring skolerne arbejde og skabe et optimalt grundlag for vidensdeling skolerne imellem. Målet er klart: kommunen skal have Danmarks bedste folkeskole.

Projektet i praksis

Til at koordinere og gennemføre projektet er der nedsat nogle projektgrupper, der består af henholdsvis ledere, lærere og

det er ikke kun de positive historier, det er alle de historier, vi kan læse noget af"

"Vores politikere har så besluttet, at vi har et mål, der siger, at vi skal være Danmarks bedste folkeskole. Og det synes vi, det her projekt kan medvirke til, idet det starter med at ransage sig selv og skabe en god selvfølelse omkring tingene. Det er også med til at få dæmmet op for det pres, der er på skolen, og fokuset på alle de negative historier. Men vi har da også mange andre ting, vi skal arbejde med i den forbindelse"

"Det her projekt fungerer også som et led i to kommuner, der nu skal være en kommune, to skolevæsen, der nu skal have en fælles kultur. Det er en god måde at starte samarbejdet på. Vi synes simpelthen, projektet er projekt er unikt, fordi der er så mange ting, der er bygget ind i det"

"Det handler også om, at vi gerne vil være en god bosættingskommune. Vi har behov for at profilere os som kommune og på den måde tiltrække gode, kompetente medarbejdere. Hvis du vidste, hvor mange henvendelser vi har fået på den baggrund"

"Vi har erfaringer fra vores gamle kommune, så vi ved de kommer, de her gode resultater. Det er vigtigt, at man er opmærksom på, at der arbejdes med sådanne processer ude i kommunen"

medlemmer fra skolebestyrelsen. Eleverne skal også gerne inkluderes, men da det er svært at lave en gruppe med yngre elever, der skal mødes på tværs af skolerne, vil de i stedet blive interviewet på den enkelte skole. Hver projektgruppe skal producere minimum fem historier, der vil blive indsamlet og eventuelt også udfærdiget af skolens kommunikationskonsulent. Det er ikke en forudsætning, at man selv er en god skribent.

Kommunikationskonsulenten har ansvar for at koordinere og kommunikere de mange fortællinger. Hun er også projektleder for den vidensportal, der udvikles i løbet af 2007. Den skal etableres via kommunens intranet, hvormed den indsamlede viden er tilgængelig for alle brugere og sikret for eftertiden. Det skal gerne lægges tæt op ad nogle af de vidensdelingværktøjer, som skolerne i forvejen har, og på den måde være kilde til en fortløbende pædagogisk debat. Portalen kan også opsamle andet, end det skolerne selv producerer, med links til pjecer og anden information. For eksempel kan man ad forskellige veje finde inspiration på portalen, hvis man ønsker at få hjælp til at lave en emneuge i klassen eller til at håndtere et problem omkring mobning.

Medarbejderinddragelse og -tilfredshed

Lærere og ledere i de forskellige projektgrupper er særdeles entusiastiske og forhåbningsfulde omkring projektets faglige potentiale. De generelle tilbakemeldinger fra skolens personale har ligeledes været positive.

Borgerinddragelse og -tilfredshed

Forældrene til skolernes børn har i Henning Risagers erfaring vist stor tilfredshed med kommunens åbne profil. De vil gerne have indblik i skolernes gang og synes, de gode historier bør fortælles videre.

Resultater

Projektet er kun gået ind i sin fjerde måned, og der er endnu et stykke vej til, at der ligger en færdigudarbejdet bog og en færdig vidensdelingsportal. Al erfaring siger dog Henning Risager, at de gode resultater vil vise sig. Dette projekt når omkring så mange dimensioner af skolens virke, og det er blevet mødt med stor begejstring hos alle involverede parter.

Projektet har desuden haft den hensigtsmæssige virkning, at politikere, embedsmænd og skolefolk fra de to sammenlagte kommuner fra start af har kunnet mødes om et fælles projekt og arbejde på at skabe et fælles fodfæste.

Inspiration til andre kommuner

Brønderslev Kommune er meget interesseret i at videreformidle deres erfaringer til andre kommuner. De har taget kontakt til eksterne samarbejdspartnere omkring hjælp til finansiering af den førnævnte bog, hvormed fortællingerne kan distribueres til et større antal institutioner og kommuner.

Talspersoner

Henning Risager, Direktør for Børn og Kultur. Tlf.: 9945 4451

Læring med eleven i centrum gennem brug af IT i Favrskov Kommune

Projektets indhold

På Søndervangskolen i Favrskov Kommune har man foretaget en fokuseret indsats på udviklingen af IT. I 2001 startede man på skolen med at bruge intranet for lærerne som en af de første skoler i landet. I dag har man på skolen et intranet for både lærere, elever og forældre, hvor beskeder kan videregives hurtigt i stedet for pr. brev. Ligeledes er skolen en af de første skoler, der har arbejdet med junior pc-kørekort. Skolens IT-ressourcer skal dog primært understøtte den læring, der foregår i undervisningen. Således har skolens 3. og 4. klasser, en 5. klasse og skolens naturfaglige afdeling bærbare computere med webkameraer, headsets og scannere til rådighed i klasselokalet og interaktive tavler, der fungerer som store computerskærme, der altid er online. Tanken med de bærbare computere er, at IT skal være tilgængeligt der, hvor eleven befinder sig i stedet for at være afgrænset i rum forbeholdt IT-arbejde. De bærbare computere giver udover mobilitet og fleksibilitet i arbejdet eleverne mulighed for at få

"Man sætter computeren ud i nærmiljøet i stedet for at lokalisere dem i computerrummet, for hvis man skal bruge IT, skal det være tilgængeligt og i nærheden af eleverne" (Signe Sloth, lærer)

"Vi har ikke et forløb om billeder, Power point eller Word, men f.eks.

et forløb om gysere eller drømme, så IT' en skal understøtte det faglige og ikke være det faglige indhold, og det gør det jo lidt svært at sige, hvem der har læst hvad, men de er blevet meget fortrolige med alle de ting, de har lavet" (Signe Sloth, lærer)

"Det er det med den rummelige folkeskole, i stedet for at man ekskluderer eleverne og sender dem ud til specialundervisning, inkluderer man dem i klassen ved hjælp af IT. De får computere og kan få læst tekster op og scanne ind, så det ikke er læsevanskeligheder, der gør, at de ikke kan svare på opgaver. De kan f.eks. aflevere lydfiler, så de ikke bliver marginaliseret i forhold til de andre elever" (Signe Sloth, lærer)

"Der har altid været et meget fokus på IT på skolen pga. en meget dygtig IT-vejleder og meget energisk ildsjæl" (Signe Sloth, lærer)

"Det, der er mest iøjnefaldende, er elevernes motivation, og er man motiveret, så lærer man noget. De har helt klart fået en større motivation, for vi tager hele tiden udgangspunkt i deres univers. Man kan inddrage deres mobiltelefoner, de kan tage billeder derhjemme og få dem op på tavlen f.eks." (Signe Sloth, lærer)

"I 3., 4. klasse, en 5. klasse og vores naturfaglige afdeling har vi interaktive tavler, det er faktisk en stor computerskærm i stedet for en kridttavle, og den er hele tiden online. Det er et meget inspirerende læringsmiljø der opstår, for eleverne er i højere grad med som deltagere end modtagere, og de får stimuleret flere sanser, når man står op ved tavlen, og de skal bruge armene til at hive ting ind og bruge fingrene som kridt, så de er mere med, og så bliver der en god dialog omkring det, der foregår. Man kan finde tingene med det samme og behøver ikke at skulle gå på biblioteket for at finde

læst tekster højt – "at læse med ørerne" og aflevere lydfiler i stedet for tekst, hvis man har problemer med eksempelvis læsning eller stavning. Skolen vurderer, at op mod 20 % af eleverne har læsevanskeligheder, og det primære formål med indsatsen på IT-området er således heller ikke at undervise i computerprogrammer, men i stedet at anvende mulighederne ved IT til at understøtte læring og give mulighed for at lære på forskellig måde, så eleverne ikke mister fagligt udbytte på grund af eksempelvis disse læsevanskeligheder. Den omfattende brug af IT i undervisningen har dermed også til hensigt at sikre en rummelig skole, der inkluderer alle elever i klassens undervisning i stedet for at ekskludere de elever, der har brug for specialbistand i andre lokaler og på andre hold.

Formålet med indførelsen af IT har været:

- Læring med eleven i centrum
- Nye og forbedrede muligheder for kommunikation
- Nye muligheder for samarbejde og collaborativ læring
- Brug af IT skal understøtte den faglige undervisning, og skal ikke betragtes som et mål i sig selv

Initiativtageren

Den IT-ansvarlige på skolen John Brasch Klesner betegnes som en ildsjæl, der med skolens samtykke har stået for indførelsen af IT. I 2004 blev skolen udnævnt som en ENIS-skole (European Network of Innovative Schools) af undervisningsministeriet ud fra en vurdering af, at skolen kan fremstå som en modelskole for andre i forhold til IT-støttede læreprocesser.

Resultater

Lærerne oplever, at de involverede elevers motivation er væsentligt forbedret, idet den aktiveres, når de skal bruge den interaktive tavle. Ved brugen af tavlen skal de nemlig bruge arme og fingre til at navigere rundt med. Ligeledes øges motivationen, når eleverne har mulighed for at benytte forskellige læringsstile og ikke kun traditionelle former for formidling som skrift og tale. Billeder er eksempelvis en central formidlingskilde i undervisningen, når webkameraer og elevernes mobiltelefoner indgår. Netop på grund af de forskellige læringsstile, der kan benyttes eller aktiveres i undervisningen oplever lærerne også, at eleverne får mulighed for at udvikle sig derfra, hvor de er - det være sig de fagligt stærke elever såvel som de mindre fagligt stærke elever. Lærerne på Søndervangskolen har stor glæde af intranettet, der betyder, at de eksempelvis sparer tid på kommunikationen til forældrene. De informationer, der tidligere blev sendt ud pr.

informationer, og det giver nogle gode faglige diskussioner, der er med til at hæve det faglige niveau. Man skal kunne være med på det niveau man er på, og der er IT en stor hjælp” (Signe Sloth, lærer)

”Jeg vil fremhæve elevernes motivation, at alle har mulighed for at udvikle sig derfra, hvor de er pga. IT-redskaberne, så er der måske også forældrekontakten, jeg har i hvert fald fået en rigtig god kontakt, og så er der noget andet, som lærere synes er dejligt, og det er, at man ikke skal stå i kø til kopimaskinen.” (Signe Sloth, lærer)

”Vi blev spurgt, om vi ville have de her tavler, så vi havde stor indflydelse på, hvor mange der skulle købes. Vi har skullet aflevere papirer om pædagogiske overvejelser over, hvorfor vi gerne vil have webkameraer osv. Og så er der andre der har styret økonomien.” (Signe Sloth, lærer)

”Vi har afholdt en masse kurser i IT kompetencer som photostory osv. Og jeg har fået 50 timer til at vejlede de andre lærere på årgangen, så jeg har sat mig ind i, hvad der ligger af muligheder i vores interaktive tavler. Vi har fået timer til at arbejde med digitale læringsplatforme, vi har et intranet, hvor vi kan lave undervisningsforløb og eleverne kan arbejde med blogs og chat og elektroniske logbøger” (Signe Sloth, lærer)

”Vi har fået en tættere kontakt med forældrene, efter alle er blevet sat ind i det, og når jeg skal skrive et forældrebreve, skriver jeg i stedet en besked på intranettet, og det tager fem minutter i stedet for at bruge tid på at skrive et brev en gang om måneden” (Signe Sloth, lærer)

”Vi har indført noget, der hedder forældreinddragelse, hvor vi har et intranet for lærere, elever og forældre. Der ligger ting fra eleverne og beskeder fra lærerne. I min klasse er der ikke nogen, der ikke har adgang til intranettet, men der er andre klasser, hvor alle ikke har. Men forældrene har været på et kursus i det her intranet, hvor de fik logget sig på og fik stillet alle spørgsmål. Det er blevet nemmere for os at se, hvem der læser det, der bliver lagt ud, for der er en tæller derinde. Vi har kun fået positive meldinger” (Signe Sloth, lærer)

brev kan nu kommunikeres videre via korte beskeder på intranettet. Således har lærerne også fået en tættere og mere direkte kontakt til forældrene samtidig med, at deres arbejdsdag i flere tilfælde er lettet.

Skolen samarbejder med 2 ENIS-skoler fra henholdsvis Randers og Purhus, og skolens IT-vejleder har deltaget i konferencen Innovative Teachers International Forum i Stockholm og Seattle for at formidle best practice fra Søndervangskolen. Søndervangskolen er i løbende dialog med leverandører af undervisningsmaterialer som Abertil, Microsoft og Mellemfolkeligt Samvirke, mens skoleledelsen har deltaget på det årlige IT-event Bett i London 2006.

Medarbejderinddragelse og –tilfredshed

Samtlige lærere på skolen har været inddraget i udviklingen af skolens IT-ressourcer, idet de har skullet aflevere papirer med pædagogiske overvejelser over grunden til at anskaffe sig webkameraer eller andre ønskede effekter til undervisningen. Særligt IT-vejlederen har haft stor indflydelse på indførelsen af IT. Alle lærere har dog fået tildelt timer til kurser i IT-baserede læringsforløb og timer til at udvikle kendskabet til læringsressourcer som webaviser, digitale spørgeskemaer, logbøger og virtuelle arbejdsrum. Yderligere er der udvalgt ressourcelærere, der har til opgave at undervise de øvrige lærere i brugen af IT'en.

Borgerinddragelse og –tilfredshed

De involverede elever på Søndervangskolen oplever et kreativt læringsmiljø, hvor de har mulighed for at inddrage deres hverdag i undervisningen ved hjælp af billeder fra deres mobiltelefoner, som de kan sende til de interaktive whiteboards. Yderligere har de mulighed for at arbejde med nye tiltag som eksempelvis LEGO's Robolab, der eksperimenterer med styring af robotter. Forældrene kan få hurtig besked om arrangementer eller nye tiltag via intranettet, som de har modtaget kurser i. På Søndervangskolen får man kun positive tilbagemeldinger fra forældrene i forbindelse med indførelsen af IT på Søndervangskolen.

Inspiration til andre kommuner

En udvælgelse til ENIS-skole har givet Søndervangskolen økonomiske ressourcer til at udvikle arbejdet med IT-indsatsen. Dog har skolen allerede inden udvælgelsen prioriteret at satse økonomisk på IT og brugt ressourcer på kurser og uddannelse af skolens lærere. Søndervangskolen har valgt særligt at styrke IT-indsatsen på 3. årgang, således at denne indsats kan give

"Vores server brændte sammen for halvanden måned siden, og det har været meget frustrerende, for så har vi ikke kunnet gå på nettet f.eks."
(Signe Sloth, lærer)

afsæt for erfaringsopsamling inden en udbredelse af IT-indsatsen på resten af skolen. Yderligere inspiration kan hentes i indslaget "Computere i 3. klasse" på dr.dk/skole.

Talspersoner

Lærer på Søndervangskolen:
Signe Sloth tlf. 86963511

Fokus på trivsel og mobning i Assens Kommune

Projektet imod mobning blev startet for 2-3 år siden på Verninge skole i Assens Kommune. Formålet var at sætte fokus på trivsel og mobning. Skolen har 140-145 elever fordelt på klassetrin fra 1.-7. klasse. Første fase i projektet blev drevet af lærerne på skolen, der indgik en aftale om at følge Helle Højbys bog "Ikke mere mobning". I forbindelse med dette har lærerne derfor indført forskellige tiltag for at skabe åbenhed og tryghed omkring mobning. Samtalekredse blev indført som en fast rutine en gang om ugen. Her snakker læreren og eleverne om de problemer, der har været i klassen eller andre overordnede problemstillinger relateret til mobning. Dette har medført en samtalekultur, der skaber tryghed, når man henvender sig direkte til hinanden, hvis man for eksempel føler sig drillet. Intentionen er at opstille nogle retningslinjer for, hvorledes man behandler hinanden. Derudover har man arbejdet med at benytte timer, der ikke på forhånd er fagspecifikke, til afslapning og massage. Projektet har resulteret i et øget fokus på mobning blandt medarbejdere og elever. Derudover er det i de mindre klasser lykkedes at skabe en kultur, der gør, at man kan henvende sig til hinanden i tryghed.

Talsperson: Verninge Skole ved Thomas Sørensen. Tlf.: 63768820

Kompetenceudvikling på lederplan i Assens Kommune

Assens Kommune kører et omfattende projekt om uddannelse og opkvalificering af skole- og institutionsledere. Ledelsesudviklingsprojektet arbejder med evaluering som kerne for at skabe fælles sprog og fælles forståelse for hinandens områder. Evalueringen er del af en udviklingsproces, hvor lederne lærer af evalueringens resultater. Projektet har resulteret i nye redskaber og netværk til lederne. Desuden er der kommet gang i harmoniseringen omkring det fælles sprog. Projektet har været med til at binde institutioner og skoler fra de gamle kommuner sammen.

Talsperson: Udviklings- og sekretariatschef i Børn- og Ungeafdelingen Mette Karlsson.
Tlf.: 64746403

Dialogbaseret tilsyn på skolerne i Bornholms Kommune

På baggrund af de kvalitetsrapporter, som hver skole skal lave, indfører man i Bornholms Kommune et dialogbaseret pædagogisk tilsyn ude på skolerne. Fagsekretariatet går i dialog med skolerne og vil årligt udvælge et tema eller en problematik, som der skal fokuseres på. Dette diskuteres på et møde, hvor blandt andet en elevrådsrepræsentant, to

forældrevalgte repræsentanter fra skolebestyrelsen, skolens pædagogiske undervisningsansvarlige og en tillidsrepræsentant er til stede. Det er vigtigt at understrege, at det handler om udvikling af skolen, og ikke om kontrol. Der er været stor forståelse for opgaven fra skolernes side, og det har skabt et fælles fokus på alle skoler i kommunen på et konkret tema.

Talsperson: Projektkonsulent Sten Ebdrup. Tlf.: 56921267

Netværksgruppe omkring børn i familier med alkoholproblemer i Brøndby Kommune

I Brøndby Kommune har man udviklet tiltag omkring børn i familier med alkoholproblemer. Netværks- og ressourcepersoner uddannes til at være en del af et korps (på ca. 30 pers.), der kan kontaktes af en børnehave eller skole, der har en bekymring omkring et alkoholrelateret problem i en familie. Korpset bidrager med råd, vejledning og erfaring om, hvordan situationen gribes bedst an, for eksempel, hvordan man taler med barnet og familien. Netværksgruppen mødes og deler erfaring. Projektet har medført en mindre tilbageholdenhed i forhold til at handle på en bekymring, da pædagoger og lærere har nogen at spørge til råds, hvorfor vejen til at handle er blevet kortere. Omdrejningspunktet er en primær forebyggelse, da børn i familier med alkoholrelaterede problemer senere i livet kan havne i store vanskeligheder

Talsperson: Fagchef Marianne Kruse. Tlf.: 43282828

Teaterstykket "Dans på roser" i Egedal Kommune

Det kreative projekt "Dans på roser" er et samarbejde mellem skoler, fritidsklubber, SSP, ungdomsskole, frivillige samt professionelle kunstnere. De unge har indgået i dialog med de professionelle kunstnere og udarbejdet et teaterstykke med premiereaften d. 14. april 2007. Igennem projektet har de unge fået mulighed for at udtrykke den verden, de lever i samt fået en forståelse for et professionelt liv. Det har været spændende for børn at møde professionelle kunstnere. Der er opstået en god dialog mellem kunstnerne og de unge, hvilket har medvirket til, at styrke de unges sociale kompetencer. Se mere på www.danspaaroser.dk.

Talsperson: Initiativtager Inger Heinemann. Tlf.: 72597604

BMX-rampen i Egedal Kommune

En gruppe unge er initiativtagere til at få anlagt et BMX-rampeanlæg i Stenløse Kommune. De unge skrev en ansøgning til borgmesteren, hvorefter fritids- og ungdomsklubben samt kulturkonsulenten afholdt møder med de unge. Byrådet har bevilget de unge støtte, og både Fritids- og Ungdomsklub, Børn og Kultur, Miljø- og Forsyning samt Plan og Byg er inde over, men de unge er kernen i projektet. Projektet kan fungere som inspiration til andre unge med motivation for at iværksætte deres interesser. Desuden har de unge oplevet processen fra idé til virkelighed, fået kendskab til værdien af en demokratisk organisation samt opnået kompetencer i forhold til at skulle indgå i samarbejde, udvise fleksibilitet, imødekommenhed og ytre sig på en ligeværdig måde.

Talsperson: Initiativtager Inger Heinemann. Tlf.: 72597604

Ungdomstænk tank i Egedal Kommune

Kultur- og Fritidscenteret står for en tænketank, der har til formål at sætte fokus på nytænkning og visioner og kreativ udvikling hos unge. Tænketanken skal inddrage børn/unge fra 12-16 år, der skal udvikle nye idéer og kreativitet i forhold til fritid, sport, kultur og biblioteket. Projektet skal skabe en mulighed for, at børn/unge kan bidrage aktivt til idéudvikling. Samtidig giver det en god mulighed for Kultur- og Fritidscenteret for at få nye input. Det forventes, at børnene lærer fra hinanden på tværs af interesser og skaber rum for idéudvikling i fællesskab. Herved vil børn/unge opnå styrkede sociale kompetencer.

Talsperson: Inger Heinemann. Tlf.: 72597604

Kvalitet i undervisningen, Faxe Kommune

Faxe Kommune har deltaget i et projekt om kvalitet i specialundervisning igangsat af Undervisningsministeriet. Alle lærere har sammen med psykologer deltaget i seminarer om rummelighed og inklusion af det udsatte barn. Tværfagligheden mellem lærere og psykologer har skabt et godt sparringsmiljø i forhold til at fremme rummeligheden. Seminarerne følges op af et E-learningprojekt, hvor deltagerne via en KVIS-portal udveksler erfaring. I stedet for at betragte et barn som 'problematisk' er perspektivet vendt, så man i stedet arbejder ud fra, at barnet er 'i problemer'. Den anerkendende og inkluderende tilgang til barnet har åbnet op for at se muligheder frem for barrierer.

Talsperson Kirsten Jørgensen. Tlf.: 56203961

Børn- og Ungebladet i Fredensborg Kommune

Fire gange årligt udsendes 'Børn og Unge'-bladet i 8000 eksemplarer, og målet er, at forældre til børn i daginstitutioner og skoler samt medarbejdere i Fredensborg Kommune kan følge med i og debattere udviklingen på børne- og ungeområdet. Informationsbladet dækker en vifte af temaer som fagligt indhold, initiativer og artikler om aktuelle projekter/handleområder. I redaktionsgruppen sidder forældre, konsulenter, daginstitutioner- og skoleledere. Byrådet har tildelt projektet en pulje penge, og bladet har givet mulighed for indgå i dialog med borgeren; bladet skaber åbenhed i forhold til borgeren og synliggør for eksempel målsætninger, gode tiltag og mangler.

Talsperson: Pædagogisk konsulent Michael Skjoldager. Tlf.: 72562226

Ambitionsfabrikken i Frederikshavn Kommune

"Ambitionsfabrikken" er et projekt, der er udviklet sammen med Kaospiloterne fra Århus, og det retter sig mod unge, der har taget en ungdomsuddannelse. På ambitionsfabrikken kan de over fem måneder tilegne sig kompetencer i forhold til kommunikation og selvudvikling samtidig med, at de har mulighed for at have fritidsarbejde ved siden af.

Målet er, at de unge skal involveres i projekter og skabe et ungdomsmiljø i Frederikshavn. Erhvervssektoren, politikerne, ungeuddannelser og de unge er blevet dygtige til at samarbejde om mål og involvering af unge. Håbet er at afstedkomme positive effekter, og at unge tager en uddannelse i Frederikshavn og bidrager til udviklingen.

Kontaktperson: Ungdomschef Britta Andersen. Tlf.: 98459003

Læsehuset i Furesø Kommune

Frem for at sende læsebesværede eller ordblinde børn til amtets specialtilbud, undervises de lokalt på kommunens skoler i "Læsehuset". Ud fra nærhedsprincippet er tanken, at børnene bliver i nærmiljøet, hvorved transporten også spares. Lærere opdateres fagligt i forhold til specialundervisning, og både elever, forældre og lærere er glade for ordningen, hvor børnene bliver i lokalmiljøet. "Læsehuset" har dels resulteret i faglig opkvalificering i nærmiljøet og derudover er børnenes læsefærdigheder blevet styrket.

Talsperson: Skolechef Per Frydendahl. Tlf.: 72354841

PIL – Projekt IT Læring i Gentofte Kommune

PIL er et IT-projekt i Gentofte Kommune, der omhandler integration af IT og medier i den daglige undervisning på kommunens skoler. Projektet, der er sat til at vare 2 1/2 skoleår, er over halvvejs i forløbet. Der er blevet sat fokus på både pædagogisk IT-anvendelse, men også på pædagogisk indhold i IT-løsninger. En projektgruppe er blevet nedsat, som varetager emner som IT i hverdagen, brug af programmer, interaktive medier (smartboards), levende billeder og organisering af underviseres inddragelse af elever som superbrugere i undervisningen. Resultatet har været, at IT i højere grad er blevet en del af undervisningen. Der er opstået større villighed til at allokere ressourcer til IT og der er sket et kulturskift, der betyder, at IT nu anses som lettere at arbejde med i dagligdagen.

Talsperson: Projektleder David Garde-Tschertok. Tlf.: 39985024/51309639

Godskole.dk, Greve Kommune

Godskole.dk er et projekt, der fokuserer på børns muligheder for at forbedre deres skolegang, hvor Godskole.dk fungerer som et evalueringssværktøj. Eleverne skal fire gange om året medvirke i en evaluering, og derved bidrage til at nå delmålet om, at 0 % af børnene på skolerne i Greve udsættes for mobning. Projektet er iværksat for at sikre, at alle børn får ens taletid og bliver hørt. Det er udviklet til at hjælpe skoler med at gennemføre løbende evalueringer, der understøtter trivslen i klasserne og hos den enkelte elev. Ud over at se hvordan trivslen er her og nu, kan man også se hvordan den har udviklet sig over tid. Værktøjet tager udgangspunkt i elevens egne erfaringer med at gå i skole, og spørgsmålene fordeler sig over områder så som samværsformer og elevens engagement i undervisningen. Godskole.dk skal derved fungere som et værktøj til at finde ud af hvilke områder der skal forbedres, samt som en generel idéportal til forskellige tiltag elever, lærere og andre kunne tænke sig gennemført. Se mere på www.godskole.dk

Talsperson: Skoleinspektør Inge-Lise Hvid. Tlf.: 43901233

Vidensteams i Gribskov Kommune

I Gribskov Kommune har man dannet vidensteams på tværs af børn- og ungeområdet, der består af medarbejdere, som har særlige spidskompetencer og interesser inden for et fagspecifikt område. Deres opgave er at indsamle, bearbejde og formidle viden samt tage initiativ til kompetence- og metodeudvikling.

Talsperson: Vicekommunaldirektør Inger Marie Vynne. Tlf.: 72496000

Heldagsskole Dragen, Haderslev Kommune

Heldagsskolen Dragen blev oprettet i år 2000 som resultat af et behov for at kunne rumme og tilbyde udsatte børn i alderen 6-10 år et kvalificeret tilbud om faglig udvikling og trivsel. Kommunens pædagogiske og psykologiske rådgivning undersøgte området og anbefalede oprettelsen af en heldagsskole. Dragen fungerer i dag som en almindelig folkeskole, hvor såkaldt normalt begavede børn med sociale problemer modtager undervisning i almindelige folkeskolefag. Derudover fungerer Dragen også som en behandlingsinstitution, der tilbyder familiebehandling, hvilket også betyder, at handleplaner udarbejdes i samarbejde med det enkelte barns familie. Oprettelsen af Dragen har givet et klart, dokumenteret billede af, at børnene, der går i skolen er blevet bedre til at indgå i sociale relationer samt har fundet glæden ved at lære.

Talsperson: Skolechef Karl Erik Olesen. Tlf.: 74343434

Hjælp til overvægtige børn i Herlev Kommune

Projekt Tigerspring er et gratis tilbud til overvægtige skolebørn fra 0.-6.klasse. Den generelle del af projektet indebærer en opkvalificering af de fagprofessionelle om handleplaner om kost og motion samt et styrket samarbejde mellem aktører, der har med børn at gøre i daginstitutioner, skoler, vuggestuer, SFO og klubber. En del af dette er "on-the-job-training". Den specifikke del retter sig mod overvægtige fra 3-12 år, hvor den praktiserende læge eller sundhedsplejersken kan henvise til projektet. Familierne inddrages i større eller mindre grad, og lærer for eksempel at sætte grænser. Projektet har udviklet bedre metoder i forhold til, hvad der kan løse problemet med overvægt. Desuden er der blevet større forståelse for problemets kompleksitet. Overvægt handler ikke blot om kost, men har også psykologiske og sociale implikationer.

Talspersoner: Leder af sundhedscenteret Malou Laursen. Tlf.: 44526300

Bakkeskolens hjælpekorps, Horsens Kommune

Bakkeskolen er en heldagsskole for børn med særlige behov. Pædagoger og lærere fra Bakkeskolen har en lang række pædagogiske kompetencer, som de tager ud og deler med andre lærere på normalskoler. Er der vanskeligheder med en skoleklasse eller en elev og har læreren svært ved at bedømme, hvad der skal stilles op, kommer ansatte fra Bakkeskolen ud og bidrager med pædagogisk rådgivning. Ved en anden pædagogisk

tilgang kan situationen i klassen forbedres og barnet kan måske blive i lokalskolen i stedet for at blive fjernet. Bakkaskolens hjælp på andre skoler har reduceret ventelister til specialskolen og flere børn bliver på hjemskolen.

Talsperson: Skolechef Anna Marie Illum. Tlf.: 76293021

Gåbusser i Hørsholms Kommune

I foråret 2006 startede Hørsholm Kommune Gåbus-projektet op. Projektet går ud på, at der hver morgen for børn i 1., 2. og 3. klasse går såkaldte gåbusser ad forskellige ruter til Hørsholm Skole, der ligger i et meget trafikeret område. Gåbusserne består af op til 10 børn, hvis forældre skiftes til at være "chauffør" i bussen. Der er to formål med ordningen. For det første at sikre, at børnene kommer sikkert til skole, og for det andet at sætte fokus på motion. Projektet er startet i et samarbejde mellem skolebestyrelsen og park-og-vej, og der har desuden været et reklamebureau involveret undervejs. Inspirationen til projektet er hentet fra lignende ordninger i England.

Talsperson: Skoleleder Per Høxbro. Tlf.: 45176666

Fælles skoleledelsesprojekt i Jammerbugt Kommune

Projektet omhandler en etablering af en fælles skoleledelse for en større samt to mindre skoler i Jammerbugt Kommune. Det startede i 2005 og planen er, at det afsluttes i 2008. Den fælles skoleledelse består af en overordnet skoleleder, en viceinspektør, to tidligere inspektører fra de to mindre skoler, en SFO-leder samt en leder fra en daginstitution. Samarbejdet handler om at fordele arbejdsopgaver, fremme teamarbejde, også for skolernes og institutionernes ansatte. Formålet med projektet er at styrke ledelsen af skolerne og beskære administrativ tid, der i stedet vil blive frigivet til det pædagogiske. I sidste ende har projektet til hensigt at forbedre læreprocesserne til gavn for børnene. I ledergruppen er der allerede nu etableret et godt forum for sparring og refleksion.

Talsperson: Viceskoleinspektør Søren Jeppesen. Tlf.: 98881322

Konfliktmæglere i Københavns Kommune

På et antal skoler i København uddannes to lærere og 10 elever til at være konfliktmæglere. De fungerer i dagligdagen som dialogformidlere, hvis der har været en konflikt. De 10 elever er repræsentative for skolens elever (både i forhold til køn, personlighed og baggrund) og typisk fra 6.-7.klasse. De går ind i situationer og mægler mellem mindre elever ud fra bestemte procedurer og værdikrav om for eksempel neutralitet. Der er altså aldrig tale om dømme. De to voksne gør det samme, men mægler også i situationer med overbygningselever, konflikter mellem lærere og elever, mellem skole og hjem og mellem forældre og teenagebørn. Det er frivilligt for folk at komme til mægling. Man har i Københavns Kommune selv "opfundet" projektet, men har hentet inspiration fra Norge. Projektet har været en stor succes, og har givet nye redskaber, der giver en hensigtsmæssig håndtering af konflikter. Samtalekulturen er blevet bedre, både blandt elever og blandt elever og voksne, og der er færre voldsomme konflikter.

Talsperson: Udviklingskonsulent i børn og ungeforvaltningen i afdelingen for pædagogik og læring Nina Raaschou. Tlf.: 33664523

Etisk regnskab i skolerne, Nordfyns Kommune

Skoleområdet i det tidligere Bogense Kommune har i en lang årrække arbejdet med kvalitetssikring af børns læring og personlige udvikling i kommunens skoler. I den forbindelse har man sat gang i initiativet Etisk Regnskab, som handler om udarbejdelsen af skolers værdigrundlag med det formål at vise, hvad en given skole repræsenterer over for forældre, samarbejdspartnere, ledere og medarbejdere. Det Etske Regnskab bliver til et samarbejde med en skoles forældre, der er involveret i at formulere værdier og siden løsninger på de områder, regnskabet viser trænger til opprioritering. Forvaltningen har opnået både medarbejderen og forældres tilkendegivelse af, at de er tilfredse med skolerne i kommunen. De pædagogiske resultater er blevet mere synlige via initiativet og der er etableret sammenhæng mellem skolernes serviceydelser og kommunens politiske mål. Yderligere er kommunikationen mellem politikere, forvaltning, forældrebestyrelser og medarbejdere blevet styrket.

Talsperson: Sektorchef i Børn- og Familieafdelingen Søren Christensen. Tlf.: 64828172

Familieklassen i Næstved Kommune

Familieklassen er en klasse, hvor almindelige skolebørn (0.-9.kl.) med et særligt behov for støtte eller opmærksomhed to gange om ugen fra 8-10.30 har deres forældre med i skole i 12 uger. Familieklassen fungerer således som en klasse, hvor forældrene er eksperter på deres eget barn, og forældregruppen deler erfaring. Derudover får forældre/børn "normaliseret" deres problem, da de er blandt andre forældre i en tilsvarende situation. Resultaterne har været yderst positive. Samarbejdet mellem skole-hjem er blevet styrket og der er skabt fælles forståelse og klarhed over problemer. Projektet har hentet inspiration fra Marlborough Family Service Center i London.

Talsperson: Lærer på Kildemarksskolen Helle Frandsen. Tlf.: 55785510

Interbook i Odense Kommune

Interbook-projektet stiler mod at lette foreningsarbejdets administrative byrde. Det er en elektronisk løsning, der erstatter den hidtidige kontakt via telefon og brevudveksling. Derfor er de i kommunen i gang med at implementere det internetbaserede system "Interbook", der kan bruges af alle borgere, skoler og foreninger i Odense kommune. "Interbook" kan blandt andet benyttes til at søge information om foreningsaktiviteter, navne og telefonnumre på kontaktpersoner i foreningslivet samt oplyse om, hvor i kommunen aktiviteten foregår. Derudover kan Fritidsafdelingen bruge startsiden til at lægge nyheder om for eksempel ansøgningsfrister og information om nye medarbejdere. Sidst kan skolerne benytte systemet til at få overblik over, hvornår og af hvem lokalerne benyttes.

Talsperson: Christian Bach. Tlf.: 65515300

Pampædia i Ringsted Kommune

Pampædia er et vidensprojekt, der startede i 2004, og er en måde løbende at håndtere kvalitetsudvikling på skoleområdet. Institutioner i Ringsted Kommune er selvstyrende, men institutionsansvarlige mødes og definerer udfordringer, der bør løses i fællesskab. Tovholdergrupper udarbejder efterfølgende projekter som de enkelte ledere bemande, og viden udvikles til alle i skolevæsenet. Inddragelse af hver enkelt institution er vigtig og målet er at omsætte viden til praksis. Projektet har oplevet stor motivation fra medarbejdere, hvilket smitter af på andre områder. Ligeledes er der opstået større arbejdsglæde samt et godt samarbejde med de faglige organisationer (Danmarks Lærerforening + BUPL). Yderligere er kvaliteten i skolevæsenet blevet forhøjet. Projektet skal på sigt også omfatte daginstitutioner, sundhedsområdet og børn-unge.

Talsperson: Bo Clausen, faglig leder i PPR og projektleder. Tlf.: 57627640

Udviklingsprojekt indenfor skoleledelse i Roskilde Kommune

Selve projektet har været i et år, og er et eksemplarisk projekt om udvikling inden for skoleledelse. Samtlige skoleledere har fra start været inddraget og formuleret punkter for god skoleledelse. På baggrund af disse er hver skoleleder blevet tilknyttet en coach, som de løbende har haft samtaler med. Samtalerne har vedrørt alt fra dagligdagsproblemer samt de i aftalen formulerede punkter, hvilket derfor har været ret frit for den enkelte. Projektet har været meget personligt for den enkelte leder, som derfor også har sat meget stor pris på det.

Talsperson: Jesper Tangbæk. Tlf.: 46314004

IT-støttet undervisning i Skanderborg Kommune

Formålet med IT-støttet undervisning er at udvikle praksisformer, som inddrager IT til støtte for alle elevers læse- og skriveudvikling. Ved hjælp af kompenserende programmer får i særdeleshed børn med store specifikke læse- og skrivevanskeligheder hjælp. Projektet virker ligeledes forebyggende, da børn på sigt også lærer at læse uden PC. Mange børn undgår intensiv specialundervisning, og bevarer eller genvinder lysten til læse/skrive samt får mulighed for at deltage i almenundervisningen på lige fod med jævnaldrende kammerater. Børnene får altså højnet deres selvtillid, selvværd og faglige kunnen, hvilket generelt skaber større tilfredshed og glæde. På sigt får børn det bedre med at gå i skole.

Talspersoner: Viceinspektør og afdelingsleder for specialundervisning på Mølleskolen i Ry Alma Schack Andersen. Tlf.: 87882300 Eller lærer Lise Thomsen, lise.thomsen@skolekom.dk

Værkstedsklassen, Svendborg Kommune

Siden 1989 har Værkstedsklassen på Vester Skerninge Skole i Gl. Egebjerg Kommune været et undervisningstilbud for elever i 8.-9. klasse, der af forskellige årsager har svært ved den gængse folkeskoleundervisning. Dog er Værkstedsklassen ikke for elever med

psykiske/psykiatriske vanskeligheder (dvs. en behandlingskrævende diagnose). I Værkstedsklassen er fagene dansk og matematik obligatoriske, mens engelsk kan vælges til. Der er idræt en gang om ugen. Det er muligt at gå til Folkeskolens Afgangsprøve i dansk og matematik, men det er også muligt at blive fri for at tage prøven. Der er ikke plads til mere end 10 elever i klassen, hvorved der altså er større mulighed for at imødekomme den enkelte elevs behov. Undervisningen er tilrettelagt med en vekslen mellem 4 søjler (teoriundervisning, praktisk værkstedsarbejde, lejrskoleture og erhvers- og arbejdspraktik), hvoraf det kan ses, at klassen vægter det praktiske og kreative.

Talsperson: Ole Starklint. Tlf.: 29 61 49 04

Gademedarbejdere, Sønderborg Kommune

To gademedarbejdere tager kontakt til unge på gaden, i ungdomsklubber, i skolen og til fester og hjælper med eller forebygger sociale problemer. Målgruppen er børn og unge i alderen 10-18 år. Gademedarbejderne hjælper med alt fra skolen til at finde fritidsjobs. De tager ud på skoler allerede i 6. klasse og fortæller, at de unge kan kontakte dem, hvis de kommer i problemer. Ligeledes laver de aktiviteter med de unge for at holde dem fra gaden. Gademedarbejderne samarbejder med SSP og hjælper også i forbindelse med anholdelser og afhøringer, hvor de fungerer som bisiddere for de unge. Projektet har hjulpet mange unge mennesker, som det ellers ville være "gået galt for". Gademedarbejdere har formået at skabe kontakt med unge, som sædvanligvis kan være svære at hjælpe.

Talsperson: Gademedarbejder Ole Jensen. Tlf.: 23403109

Drikkevandsprojekt i Thisted Kommune

"Drikkevand og sundhed" er et projekt, der løb af stablen som et samarbejde mellem Thisted Kommune DANVA (Dansk Vand og Spildevandsforening) i skoleåret 2006/2007. Formålet var at anspore skolebørn til at drikke vand frem for læskedrikke ved at gøre koldt vand let tilgængeligt. På to af kommunens skoler blev der opsat vandkølere samt gennemført læringsforløb med fokus på emnerne vand & leg, vand & krop og vand & liv. Projektet har medført ikke blot ændringer i holdninger, men også i adfærd. Budskabet om at drikke vand er blevet modtaget og indarbejdet i dagligdagen på de pågældende skoler. Desuden er der flere skoler i kommunen, som siden har indført lettere adgang til koldt drikkevand for eleverne.

Talsperson: Sundhedsplejerske Merethe Vinter. Tlf.: 99172041

Vallensbæk Kommune og fælles målsætninger

Der er i Vallensbæk Kommune hvert fjerde år en politisk vedtagelse af fem fælles målsætninger inden for skoleområdet, som for eksempel "evaluering" eller "sundt liv". De fem målsætninger er på et overskueligt ark beskrevet i korte og konkrete vendinger, så det bliver et faktisk arbejdsredskab, der skal bruges og følges og ikke en "abstrakt" beskrivelse, der kommer til at stå på hylden og ikke bliver inddraget. Den enkelte skole fortolker målsætningerne og på praksisniveau skal de enkelte lærerteam dokumentere,

hvordan de bruger målsætningen og fører den ud i livet i de enkelte klasser. Målsætningerne skal så at sige mærkes ned i børnenes skoletaske. Man har via projektet opnået en forståelse af, at folkeskolen er en institution i et politisk styret system. Projektet har mødt begejstring fra lærerne.

Talsperson: Børne- og kulturdirektør Charlotte Grotved.

Væk med dårligt sprog i Lærkereden Varde Kommune

I SFO'en Lærkereden havde man problemer med dårligt sprog og mange grove bandeord blandt børnene. Via et tæt forældresamarbejde og en enighed blandt pædagogerne om, hvor grænsen gik, er problemet blevet løst. Forældre indkaldtes for eksempel til møder, hvor de fik mange konkrete eksempler på sprogbrugen, og kontaktbøger mellem SFO'en og hjemmet med gode såvel som dårlige eksempler blev en del af et styrket forældresamarbejde. En anerkendende pædagogik og tilgang til børnene har været vigtigt. Før projektets start kunne det være hårdt at være på arbejde, da tonen var hård og pædagogerne brugte megen energi på udskæld og konfliktløsning. Personalet er blevet bevidst om tone/sprog. Det psykiske arbejdsmiljø i Lærkereden er forbedret og tonen har ændret sig markant, hvorfor atmosfæren nu er langt mere stille og rolig. Projektet har ligeledes skabt en bevidsthed om forældrenes opbakning og samarbejde.

Talsperson: Leder i Lærkereden, SFO i Tistrup, Helle Sørensen. Tlf.: 75291005

Kompetenceudvikling efter skolesammenlægning, Vordingborg Kommune

"Værdsættende skoleledelse" er projekt, der omhandler kompetenceudvikling i Langebækskolen, som er resultatet af en fusion af tre mindre skoler i 2005. Afdelingsledere og medarbejderrepræsentanter har igennem projektforløbet arbejdet sammen i teams om den fælles indsats for at øge den pædagogiske refleksion, italesætte den pædagogiske praksis, udvikle relationer og derigennem styrke fagligheden. Der er blevet skabt en god sammenhæng mellem de tre tidligere skoler som nu er samlet som Langebækskolen.

Talsperson: Fagsekretariatschef for pædagogik Jesper Kjærulff. Tlf.: 55362003

Antimobningsprojekt i Århus Kommune

"Mobning ud af Århus" startede i 2004 af daværende skoleforvaltning som en del af sundhedspolitikken. Der er blevet lavet en værktøjsmappe, hvor viden om mobning er samlet. Mappen skal fungere som inspiration og den indeholder metoder og skabeloner. Der er to mapper på hver skole i Århus - en hos SSP-kontaktpersonen og en hos lederen. Desuden har SSP-kontakten fået et todageskursus, og hver 7.-klasse får et foredrag af et team af konsulenter. Projektet er rettet mod 0-18-årige og skal integreres med "Fri for mobberi"-projektet. Indtil videre har projektet opnået at få rettet opmærksomhed på mobning blandt mindre børn.

Talsperson: SSP-konsulent i Århus kommune Anni Beck. Tlf.: 89404792

Kvalitetsudvikling på ældreområdet

Undersøgelsen tegner en tendens mod, at der i kommunerne er et stort fokus på kvalitetsudvikling inden for ældreområdet. Således gøres der i kommunerne en meget stor indsats for at skabe gode forhold og rammer for de ældre. Den røde tråd i de forskellige tiltag er at højne de ældres livskvalitet ved at tage udgangspunkt i borgeren. Således arbejdes der med at skabe en større frihed, et socialt liv, sundhed og værdighed for ældre borgere. Af konkrete eksempler kan nævnes:

- ? Nytænkning af plejehjem i form af Leve/Bo-miljøer
- ? Indsatser over for sygdom, behandling og sundhed
- ? Etablering af sociale netværk for de ældre
- ? Mere omsorg ud over den almindelige pleje

Dertil kommer tiltag af mere strukturel karakter:

- ? Udvikling af nye arbejdsredskaber, herunder IT redskaber
- ? Efteruddannelse/kompetenceudvikling
- ? Omstrukturering af tid og arbejdsopgaver

De indsamlede cases på ældreområdet følger nedenfor.

Cases

Idealprocessen i Gentofte kommunes hjemmepleje

Projektets indhold

Hjemmeplejen i Gentofte Kommune indførte i 2005 "Idealprocessen", der ved hjælp af et webbaseret værktøj samler og beskriver de ideelle arbejdsprocedurer for hjemmeplejens arbejde. Værktøjets indhold blev og bliver til stadighed udviklet af medarbejdere i hjemmeplejen. I systemet ligger bl.a. beskrivelser, formularer og papirer, der skal bruges til opstart af nye medarbejdere og brugere af hjemmeplejen, samt skemaer til arbejdsplaner, der ligger hos de enkelte brugere. Yderligere ligger der links til pjecer om så forskellige områder som diæter, løfteteknik og demens, og systemet udbygges til stadighed med information. Systemet samler således altid de nyeste papirer og sikrer en fælles procedure for de forskellige hjemmehjælpsgrupper i kommunen. Systemet afhjælper forvirring omkring, hvilke formularer og papirer der skal bruges til hvad, og hvor de kan findes i mapper og ringbind. I tilknytning til systemet er der en postkasse, hvortil nye forslag og procedurer kan indsendes af medarbejdere og derefter indføres af en gruppe afdelingsledere, der sørger for opdatering af systemet.

Idealprocessen blev indført som et tiltag til at modvirke tab af markedsandele i den fri konkurrence med private udbydere af hjemmehjælp og på baggrund af et ønske fra hjemmeplejens ansatte om mere struktur i hjemmehjælpernes arbejde. Idealprocessen var i udgangspunktet en markedsstrategi, der tog afsæt i tankesæt og mekanismer fra det private erhvervsliv. De opstillede mål for markedsstrategien var:

- At øge effektiviteten i hjemmeplejens arbejde (i første omgang med 2 % over tre måneder)
- At øge borgertilfredsheden ved hjælp af bedre og mere ensartede ydelser overfor den enkelte borger
- At øge medarbejdertilfredsheden ved at give overblik og stille viden til rådighed

Helt konkret ønskede man at øge ATA-tiden (ansigt til ansigt tiden hos den enkelte borger), uden at der blev skåret i ydelserne, og uden at medarbejderne skulle arbejde hurtigere.

Inden for de første tre måneder efter idealprocessens igangsættelse øgede man effektiviteten med 5 %. Ligeledes har man nedsat timepriserne på kommunens hjemmehjælp fra 2005 til 2006, så Gentofte kommunes hjemmepleje kan konkurrere på prisen i forhold til private udbydere. Timeprisen på praktisk hjælp blev således nedsat fra 204,31 kr. til 196,35, mens timeprisen på personlig pleje faldt fra 224,74 til 215,99.

"Det med at øge effektiviteten skal forstås sådan, at vi øger ATA-tiden. Det er den tid, vi bruger hos brugeren, ansigt til ansigt tiden. Man kan nå flere opgaver, og det handler ikke om, at der bliver skåret i ydelserne, eller at man skal gøre tingene hurtigere, men om at ydelserne udføres med større kvalitet. Det kan være, at man sagtens kan lægge et besøg mere ind om dagen ved at skære al spildtiden væk." (Marianne Petersen, tidligere afdelingsleder og nuværende konstitueret områdechef)

"Timeprisen er blevet sat ned, og det har gjort, at vi igen er blevet store i forhold til alle de private. Nu tænker du hele tiden på den kvalitet, du sender ud til borgerne." (Karin Ejstrup, daglig leder)

"Vi skulle i hver gruppe finde et mål og screene vores arbejdsgange ned i detaljer, så vi kunne finde et fælles mål." (Dorthe Kisbye, social og sundhedsassistent)

"Vi skulle være med til at lave en proces, og hos os var det meget det med 'rette mand på rette sted'. Alt var oppe at ligge på bordet, der blev stillet spørgsmålstejn ved alting. Det var hele dage, vi sad i de her arbejdsgrupper." (Karin Ejstrup, daglig leder)

"Der bliver stadig skrevet ind til brevkassen med nye ideer og spørgsmål. På et tidspunkt fungerede systemet ikke, og der gik ikke lang tid, før jeg begyndte at få mails om, at det ikke fungerede, så det viser jo, at det bliver brugt." (Ann-Kathrine Strand, afdelingsleder)

"Der kom jo først og fremmest en stigning fra de forventede 2 % til 5 %, så det er en måling på effektivitet." (Marianne Petersen, tidligere afdelingsleder og nuværende konstitueret områdechef)

"Vi sparer vejtid, hvis hjemmehjælperen kan gøre det hele. Vi ved også i teamet, hvem der er god til hvad." (Dorthe Kisbye, social og sundhedsassistent)

"Jeg synes, det var enormt spændende og motiverende at have medindflydelse og være med til at udvikle arbejdet i kommunen. Vi skulle finde et fælles mål." (Dorthe Kisbye, social og sundhedsassistent)

"Vi har også konkurrence fra kommunerne rundt omkring, hvor de er begyndt at give mere i løn, men vi har da ikke oplevet en personaleflugt endnu, så noget må være godt her." (Ann-Kathrine Strand, afdelingsleder)

"Det er sgu mit lille barn det her. Det

Initiativtageren

Initiativet til Idealprocessen blev taget af ledelsen i Gentofte kommunes hjemmepleje. I samarbejde med konsulentfirmaet Alignment igangsatte man således i 2005 et pilotprojekt, hvor 4 af hjemmeplejens grupper med medarbejdere, daglige ledere og afdelingsledere fik til opgave at beskrive deres best practice i forhold til eksempelvis opstart af en ny borger eller en ny medarbejder. Herefter mødtes de 4 arbejdsgrupper for at udarbejde en fælles beskrivelse af best practice, der herefter blev indført i det webbaserede værktøj, som Alignment udviklede, og dermed formidlet til samtlige af hjemmeplejens grupper. Hver enkelt hjemmehjælpsgruppe fik endelig til opgave at overføre den beskrevne best practice til netop deres situation og forhold og dermed udvikle den samlede praksis i hjemmeplejen. Yderligere blev hjemmehjælperne sat ind i det webbaserede værktøj, der samler beskrivelserne af de ideelle processer. Afdelingsledere, daglige ledere og social og sundhedsassistenter har adgang til systemet, mens social og sundhedshjælpere ikke har. Medarbejderne er til stadighed involveret i idealprocessens udvikling og forbedring i kraft af den nævnte postkasse, hvortil medarbejderne kan indsende forslag til forbedringer af arbejdsgange i deres hverdag.

Resultater

Den tilsigtede effektivitetsstigning med 2 % steg som nævnt til 5 %, således at ATA-tiden med borgeren er blevet øget uden en skæring i ydelserne, og uden at hjemmehjælperen arbejder hurtigere. I stedet har udarbejdelsen af de ideelle processer medført, at megen spildtid er skåret væk, så det i nogle tilfælde er muligt at nå et besøg mere på en dag.

Helt praktisk er dette opnået ved udarbejdelse af detaljerede arbejdsplaner for hver enkelt borger i et samarbejde mellem hjemmehjælperen og borgeren, så det altid er muligt hurtigt at få overblik over, hvilke arbejdsopgaver, der skal udføres og hvordan. I tillæg hertil arbejder de fleste hjemmehjælpsgrupper i teams på 2-3 hjemmehjælpere omkring den enkelte borger, således at borgeren dels kender alle de hjemmehjælpere, der besøger vedkommende, og hjemmehjælperne dels kender borgerens behov. De enkelte teams er sammensat efter princippet om 'rette mand på rette sted', således at hjemmehjælpernes kompetencer og vidensområder bliver udnyttet i forhold til de problemstillinger, der er hos brugerne. Fokus på hjemmehjælperen og dennes kompetencer og forslag til forbedringer har som nævnt medført større arbejdsglæde og dermed bedre kvalitet i de ydelser, medarbejderne leverer til brugerne af hjemmeplejen.

er et rigtig, rigtig godt arbejdsredskab." (Karin Ejstrup, daglig leder)

Yderligere er der indført pakkeydelser, som indebærer, at en rengøring og et bad hos den samme borger bliver udført under samme besøg i stedet for at være adskilt i to selvstændige besøg. Geografien er ligeledes medtænkt, så den enkelte hjemmehjælperstransporttid mellem de enkelte besøg er minimeret. Desuden har hjemmehjælperne nu lister med borgernes tlf. numre, så de kan ringe og lave aftale om et besøg hos en borger tidligere end planlagt i tilfælde af afbud fra en af de øvrige borgere på deres rute.

Rent administrativt ses effektiviseringen i, at der nu er én fælles procedure for ansættelse af en ny hjemmehjælper og opstart af en ny borger. Samtidig er papirmængden minimeret, idet ansættelsesbreve o.lign. ligger i ét eksemplar på websiden. Indførelsen af idealprocessen har medført, at hjemmeplejen i Gentofte kommune er konkurrencedygtig på priser i forhold til de private udbydere af hjemmehjælp. Princippet for idealprocessen og det webbaserede værktøj er nu også indført for plejeboliger, i visitationen og i Gentofte kommunes jobcenter. Idealprocessens effekter og resultater kan samles i følgende punkter:

- Effektivitetsstigning fra forventede 2 % til 5 %
- Overblik over og effektivisering af arbejdsopgaver hos borgeren i kraft af arbejdsplaner
- Teams omkring hver enkelt borger og fokus på medarbejdernes kompetencer i forhold til problemstillinger hos brugerne
- Pakkeydelser og geografisk planlægning, der minimerer spildtid og øger ATA-tiden
- En fælles procedure for ansættelse og opstart af nye medarbejdere og borgere
- Konkurrencedygtighed i forhold til private udbydere af hjemmehjælp

Medarbejderinddragelse og -tilfredshed

I et interview med 5 medarbejdere fortæller de medarbejdere, der har været med i idealprocessens opstart, at det har været en stor motivationsfaktor at være med i udviklingen af hjemmeplejens arbejde (Kontaktperson: Dorthe Kisbye). Endvidere fortæller medarbejderne, at de føler større ansvar for deres arbejde og har fået mere indflydelse på deres arbejde og hverdag, fordi de for at øge ATA-tiden varetager opgaver i hjemmene, som før var fordelt mellem dem og eksempelvis sygeplejerskerne. Ligeledes føler medarbejderne, at de bliver hørt, hvis de har forslag til forbedringer til hjemmeplejens arbejde. Desuden giver samtlige medarbejdere til kende, at der nu er kommet mere struktur på deres hverdag, fordi de ved hjælp af arbejdsplaner ude hos brugerne altid ved, hvilket arbejde de skal udføre hos den enkelte bruger. Flere af

"Jeg synes min arbejdsglæde er blevet større, jeg er mere tilfreds og mit arbejde er blevet nemmere, jeg leverer en bedre kvalitet til borgeren, og jeg er snarere 5 minutter foran end bagud, og det er virkelig rart. Det er rart at føle, at man er rette mand og komme hele vejen rundt om borgeren og sørge for eks. hjælpemidler, som det før var sygeplejersken, der tog stilling til. Et er, at jeg bliver mere tilfreds, men jeg oplever også, at borgeren bliver mere tilfreds." (Dorthe Kisbye, social

og sundhedsassistent)

"Medarbejderne bestemmer selv, hvordan de udfører deres arbejde indenfor de fastlagte rammer, så fleksibiliteten er blevet større." (Britta Nielsen, daglig leder)

"Den proces, der ligger i systemet, er opstart, hjælp og afslutning, og der har vi som medarbejdere haft stor indflydelse. Det er vores værktøj til daglig, og det er et redskab, som vi skal arbejde efter. Vi får struktur på, så vi ikke glemmer noget." (Dorthe Kisbye, social og sundhedsassistent)

"Så noget prestige i hjemmeplejens arbejde, brug nogle penge på det, som Gentofte kommune har gjort ved at lave idealprocessen. Også det at være med i processen gør jo virkelig noget ved ens motivation på arbejde." (Karin Ejstrup, daglig leder)

"Idealprocessen har gjort vores hverdag nemmere. Jeg skal ikke bruge lang tid på at finde frem til en beskrivelse, det ligger der bare." (Britta Nielsen, daglig leder)

"Det jeg synes, vi bruger som medarbejdere, er det med 'rette mand på rette sted', hvor vi kan finde skemaer til at lave arbejdsplaner inde i systemet, så jeg kan lave den, mens jeg taler med borgeren om rengøring f.eks." (Dorthe Kisbye, social og sundhedsassistent)

"Jeg tror på, jeg har fået højere ATA-tid, men måske er det blevet bedre nu, fordi man mere tænker 'rette mand på rette sted'. Hvis der er medicin, der skal gives og morgenmad, så gør jeg begge dele, og så bliver der mere ATA-tid. Fokus på det er blevet større." (Dorthe Kisbye, social og sundhedsassistent)

"Det giver også en ansvarsfølelse, at det pludselig er dine ord, der vægter og dig, der skal fortælle, hvordan du udfører en rengøring f.eks.," så betyder det noget, det jeg laver." (Ann-Kathrine Strand, afdelingsleder)

"Det har været startskuddet til en videre proces i kommunen. Plejeboligeme, visitationen og Jobcenter har også lavet noget. Der er også lavet noget mere overordnet

medarbejderne tilkendegiver, at de forbedrede arbejdsforhold tilsammen medvirker til mere tilfredse medarbejdere, der på baggrund heraf leverer en bedre kvalitet i ydelserne til brugerne af hjemmeplejen. Medarbejdernes tilfredshed kan samles i følgende punkter:

- Øget motivation
- Større ansvar for eget arbejde
- Mere indflydelse på eget arbejde og hverdag
- Medarbejderes forslag bliver hørt
- Mere struktur på arbejdet

Tidligere afdelingsleder og nuværende konstitueret områdechef Marianne Petersen, afdelingsleder Ann-Kathrine Strand, daglig leder Karin Ejstrup og Britta Nielsen oplever alle en lettelse af deres arbejde i hverdagen, fordi der nu kun findes ét dokument til hver procedure, og alle dokumenter er samlet på ét sted, således at der ikke skal ledes i mapper og ringbind efter det rigtige dokument eller diskuteres med andre grupper om den rigtige procedure. Desuden oplever også de, at deres arbejde har fået mere struktur, som de kan agere indenfor. Ledernes tilfredshed kan samles i følgende punkter:

- Lettelse af det daglige arbejde
- Fælles opfattelse af den 'rigtige procedure'
- Mere struktur på det daglige arbejde

Borgerinddragelse og -tilfredshed

3 adspurgte brugere af hjemmeplejen i Gentofte kommune kender ikke specifikt til indførelsen af Idealprocessen. De er dog alle bekendte og tilfredse med de arbejdsplaner, som hjemmehjælperen har udarbejdet sammen med dem. De fremhæver det som en fordel, at en ny hjemmehjælper hurtigt kan sætte sig ind i de arbejdsopgaver, der skal udføres hos netop dem. De giver desuden udtryk for en generel tilfredshed med de ydelser, de modtager og især den specifikke hjemmehjælper, der kommer hos dem.

Inspiration til andre kommuner

Idealprocessen kan indføres i andre kommuner ved en inddragelse af medarbejdere på alle niveauer, således at de ideelle processer udvikles i forhold til netop de geografiske og omsorgsmæssige vilkår, den enkelte hjemmepleje arbejder med. I tillæg hertil kræves et webbaseret værktøj, der svarer til det, man har anvendt i Gentofte kommune – et værktøj, som må gives indhold af de medarbejdere, der skal gøre brug af det.

for pleje og sundhedsdrift omkring overgange og samarbejde.” (Marianne Petersen, tidligere afdelingsleder og nuværende konstitueret områdechef)

”De hjemmehjælpere jeg har, dem er jeg godt tilfredse med. De er altid meget høflige, meget elskvædige.” (Bruger af hjemmeplejen)

”Den [arbejdsplanen] ligger ude på køkkenbordet. Det, synes jeg, fungerer.” (Bruger af hjemmeplejen)

”I dag fik hun vasket alle gulvene og ordnet badeværelset og ordnet en ting til. Det, synes jeg, er flot.” (Bruger af hjemmeplejen)

”Men Lis er et unikum. Hun skal ikke gøre alt det, hun gør, hun gør det bare. Så hvad det angår, er jeg overtilfreds.” (Bruger af hjemmeplejen)

”Det er næsten altid den samme hjemmehjælper, der kommer. Når hun er på ferie hos sin familie i Polen, så kommer der nogle andre. De er søde, jeg har ikke noget at klage over.” (Bruger af hjemmeplejen)

”Borgeme er enormt tilfredse. Medarbejderne de er enormt fleksible, og de er smilende. Der ligger ikke nogen klager, og det er også, fordi systemet fungerer godt. Idealprocessen er en del heraf.” (Britta Nielsen, daglig leder)

”Man skal kunne se, at der er en mening med at indføre idealprocessen, en lyst til at strukturere nogle ting, man kan ikke bare overtage det, men skal udvikle sit eget, for ellers får man ikke ejerskab over det.” (Ann-Kathrine Strand, afdelingsleder)

Talspersoner

Tidligere afdelingsleder og nuværende konstitueret områdechef:
Marianne Petersen tlf. 39987545 og 23622797

Afdelingsleder:
Ann-Kathrine Strand tlf. 39987565 og 30764673

Daglige ledere:
Karin Ejstrup tlf. 39987516 og 30927952 (bortrejst i uge 10-12)
Britta Nielsen tlf. 39987575 og 30764683

Medarbejder:
Dorthe Kisbye tlf. 39987531

Konsulenter fra Alignment:
Kim Hjermand og Troels Diekmann tlf. 70220145

Yderligere kommentarer fra medarbejdere

Følgende punkter er en tidligere opsamling af spredte udsagn fra medarbejdere. Udsagnene er indsamlet af konsulentfirmaet

Alignment:

- Husker at skrive ekstraydelser på
- Mere OBS på at man bruger hele den visiterede tid hos borgeren (mindre tid i lokalgruppen)
- Mere OBS på at sende af sted til nye opgaver, hvis der er ledig tid eller foretage afspadsring
- Specielt stor indflydelse på de unge medarbejdere
- Gruppen er selv mere OBS på, om den visiterede tid passer med opgaverne og siger til hvis ikke
- OBS på at tiden bliver brugt konstruktivt – kan selv planlægge ude på ruten ved opstået ledig tid
- Mere OBS på pakkeydelser – mindre tid på transport, mere ro på for alle
- Bedre overblik over ledig tid
- Medarbejderne føler, at ledelsen har fokus på dem og arbejde

Leve/Bo miljø på Plejecenteret Nørrevænget i Gislev Fåborg/Midtfyn Kommune

"Det var en fed ide. Nu skulle vi arbejde, som de ældre ville have det. Nu kunne de endelig selv bestemme, hvornår der skal spises f.eks., og det kunne de ikke før. Jeg synes, det måtte være frygteligt at leve sådan." (Anette Hansen, sikkerhedsrepræsentant og medarbejder)

"Beboerne er i centrum hele tiden. Vi arbejder ud fra deres ønsker, vi er her for deres skyld." (Pia Foli, medarbejder)

"Hos os spiser de morgenmad over nogle timer, og hos nogen spiser alle sammen eller går rundt i natkjole til kl. 12, hvis det er det, man har lyst til." (Dorthe Wiuf, medarbejder)

"Her er gymnastik, bankospil – gudstjeneste, og en der kommer og spiller. I cafeen er der fællesspisning, man kan tilmelde sig." (Pia Foli, medarbejder)

"Vores hverdag er meget bedre. Du er på hele tiden, når du er på arbejde. Vi har ikke noget rum at gå ind i, så alle 8 timer er du sammen med beboerne." (Pia Foli, medarbejder)

"Der er stor livskvalitet i, at maden bliver lavet her." (Anette Hansen, sikkerhedsrepræsentant og medarbejder)

"Jeg arbejder et sted, hvor vi får mad ude fra, og sådan et sted lugter der slet ikke af mad. Det er meget synd." (Lise Maggaard, pårørende)

"Vi vejer dem hver måned som dokumentation over for politikerne for, at de faktisk har bedre af nylavet mad." (Pia Foli, medarbejder)

"Generelt tager beboerne på i vægt her, og de har generelt en god ernæringstilstand, men

Projektets baggrund og indhold

Plejecenteret Nørrevænget i Gislev blev i 2003 ombygget og genoprettet som et Leve/Bo miljø. Princippet bag Leve/Bo miljøet er, at plejecenteret skal være som et hjem for beboerne, der selv vælger, hvordan deres hverdag skal forløbe, ligesom de ville gøre det i deres eget hjem. Således vælger beboerne selv, hvornår de spiser deres måltider, hvornår de står op, hvornår de går i seng, og hvilke aktiviteter, de deltager i. Beboerne bor i 1 eller 2-værelses lejligheder i modsætning til de små stuer, der ofte er på plejecentre. Tillige tilhører de hver især en gruppe på max. 12 personer, der deler køkkenet og opholdsstue. I hvert køkken er der ansat en køkkenansvarlig, der står for madlavningen til beboerne, som sammen med personalet udarbejder madplaner og efter lyst og behov kan deltage i madlavningen. Før ombygningen blev maden bestilt fra et storkøkken og leveret i kasser til plejecenteret. Plejecenteret har en cafe, hvor forskellige arrangementer afholdes såsom koncerter, fællessang og bankospil, mens der også på stedet er mulighed for at dyrke gymnastik og deltage i en månedlig gudstjeneste. Yderligere har plejecenteret egen bus, som de tager på udflugter i. Udflugterne har bl.a. gået til København og Gråsten. Personalet på stedet har ikke længere et afgrænset pauserum og dermed heller ikke afgrænsede pauser, netop fordi tanken er, at stedet er et hjem for beboerne og ikke et sted, hvor de bliver passet af et personale, der bestemmer dagsrytmen.

Formålet med leve/bo miljøet var ved omstruktureringen:

- At sætte beboerne i centrum
- At øge kvaliteten i beboernes liv

Resultater

Beboerne har fået bedre fysiske rammer end tidligere og oplever en større frihed og livskvalitet i deres hverdag. Eksempelvis fremhæver både beboerne selv, de pårørende og medarbejderne, at duften af maden, der bliver lavet på stedet har stor betydning for beboernes velvære og sociale samvær, idet duften af den hjemmelavede mad skaber atmosfære og giver anledning til samtale mellem beboerne. Næringen i den hjemmelavede mad betyder tillige, at flere af de beboere, der har været undervægtige, har taget på i vægt. Yderligere har beboerne nu 1 eller 2-værelses lejligheder, hvor de kan vælge at spise deres mad eller opholde sig, hvis de ikke ønsker at opholde sig i fællesrummet. Beboerne betaler 2100 kr. for at bo på plejecenteret, og denne pris inkluderer kost, vaskepulver, rengøringsmidler, toilet- og køkkenruller, el-pærer og udflugter, som beboerne selv er med til at tilrettelægge.

jeg kan ikke sidde og sige, at det gælder for alle 45 beboere, for der er jo også nogen, der har en sygdom eller noget andet, der gør, at de ikke kan tage på.” (Merete Jørgensen, leder af plejecenteret)

”Vi går ud fra paragraf 71, hvor maden går ind under praktisk bistand i hjemmet, og så betaler beboerne ikke for køkkenpersonalets løn.” (Merete Jørgensen, leder af plejecenteret)

”De lærte os, at vi skal tale om tingene og tænke over de signaler vi sender. Vi kan f.eks. sige ”han har fået lov til at sove længe” nej, han har ønsket at sove længe.” (Anette Hansen, sikkerhedsrepræsentant og medarbejder)

”Vi blev spurgt om vores ønsker. Vi kunne skrive ting ned i en bog til byggeudvalget.” (Susanne Christensen, medarbejder)

”Vi fik så og så mange timer, og så skulle vi selv lave vores vagtplan, som kører efter beboerne. Vi indretter den hele tiden efter dem. Vi kører heller ikke med 4 ugers varsling, fordi alle er indstillet på det. Vi har meget selvstyre.” (Anette Hansen, sikkerhedsrepræsentant og medarbejder)

”Der er meget mere medbestemmelse for personalet. Vi er underlagt, hvornår beboerne vil have mad, men vi har medansvar og bestemmelse, vi styrer det faktisk selv.” (Susanne Christensen, medarbejder)

”Vi er også blevet bedre kollegaer. Vi skyder ikke skylden på aftenvagten og vice versa, det er mere flydende.” (Anette Hansen,

”Vi er blevet bedre til at tro på det bedste i vores kollegaer og ikke det værste. Alle har et ansvar og en pligt til at komme med ideer. Vi skal også sige ting til hinanden, uden at man bliver sur, hvis noget ikke fungerer. Vi har afskaffet

Prisen er fastsat i samarbejde med beboere og pårørende og er lavere end på andre plejecentre, fordi beboerne ikke betaler køkkenpersonalets løn, som de gør, når maden modtages fra et centralkøkken.

Personalet fremhæver, hvordan de har lært at tale om deres arbejde på anden vis end tidligere. Således taler de ikke længere om, at beboerne har fået lov til noget, men om at de har ønsket sig særlige forhold, netop fordi plejecenteret fungerer som beboernes hjem, hvor de selv bestemmer deres rytme. Ligeledes taler personalet ikke om arbejdsvagter, men ønsker hinanden god aften eller dag, når dag- og aftenpersonalet overlapper.

Medarbejderinddragelse og – tilfredshed

Initiativet til en ombygning af plejecenteret blev taget fra kommunalt hold. Dog var samtlige ansatte på plejecenteret med i beslutningsprocesser omkring valg af arkitektfirma og organisering af plejecenteret. De ansatte havde således ved ombygningen mulighed for at skrive ideer og forslag i en bog, som blev medbragt på fælles beslutningsmøder, hvor samtlige forslag blev taget op og diskuteret. Medarbejderne var tillige på kurser i filosofien bag og det praktiske arbejde, der følger med leve/bo miljøet. Således oplever medarbejderne også, at de blev hørt i processen og havde indflydelse på deres kommende arbejdsplads. Netop denne indflydelse har været årsagen til, at plejecenteret Nørrevænget i 2003 blev udnævnt til kvartalets arbejdsplads af FOA Svendborg. Personalet oplever nu en større frihed og større indflydelse på deres daglige arbejde, idet de eksempelvis selv i hver enkelt gruppe sammensætter deres vagtplaner. Deres egen vagtplanlægning og dagsrytmen, der ikke bærer præg af en arbejdsdag, der kører efter nøje tilrettelagte pauser og måltider, har givet personalet en mere fleksibel indstilling til deres arbejde. Derfor er der også åbenhed overfor at skifte mellem dag- og aftenvagter. I tillæg hertil har personalets arbejde på beboernes præmisser betydet, at de sure miner, der tidligere kunne være mellem dag- og aftenpersonale, ikke længere findes. Når arbejdet udføres for beboernes skyld ses de beslutninger, personalet tager, ikke som gener for det øvrige personale, men som beslutninger, der altid kan retfærdiggøres af en eller flere beboeres behov. Personalets mere fleksible indstilling til deres arbejde suppleres med, at selv arbejdsdagen er blevet mere fleksibel. Det fremhæves som en positiv ting, at de ikke længere ved præcis, hvordan deres dag ser ud, når de møder ind, og at der i højere grad end tidligere er plads til spontane udflugter.

Borgerinddragelse og -tilfredshed

Beboerne på plejecenteret udtrykker stor tilfredshed med personalet og miljøet på stedet. Som nævnt fremhæver også de duften af den hjemmelavede mad og dens betydning for

skyllerummene og dermed også skyllerumssnakken. Vi er også blevet bedre til, hvis det lige passer, at omlægge vores dagvagter til aftenvagter og i det hele taget rette ind efter behov." (Susanne Christensen, medarbejder)

"Hverdagen er meget, meget bedre, der er plads til at være spontan og f.eks. tage en tur til Svendborg. Det var der ikke mulighed for før, fordi vi skulle passe spisetider osv." (Anette Hansen, sikkerhedsrepræsentant og medarbejder)

"Der er kun det at sige, at jeg er ualmindeligt godt tilfreds. De kommer hver dag med piller osv. Jeg kan kun give personalet mine allerbedste anbefalinger. Skal urinposen tømmes, tager de det som en selvfølge, de er veluddannede, og menneskeligt er de i orden overfor os." (Helge Egelund, beboer)

"Det er det bedste sted, I kan finde, det findes ikke bedre. Vi kan selv bestemme, hvilken mad, vi vil have." (Johannes Bjerregaard, beboer)

"Maden er meget bedre, fordi den bliver lavet her på stedet." (Marie Nielsen, Beboer)

"Beslutningerne foregår lidt hele tiden. Vi har ugemøder med beboerne eller løbende efter behov, og der bliver menuen også planlagt." (Susanne Christensen, medarbejder)

"Nogle beboere har også været med til ansættelsessamtale. Det betyder meget også, at de får lov til at være med i beslutningen om, hvem der skal ansættes." (Dorthe Wiuf, medarbejder)

"Der er trygheden ved, at man kan gå og vide, at de har det godt." (Britta Secher, pårørende)

"Man skal ikke op inden kl. 7 f.eks. Her kan man sove længe hvis man vil, og om aftenen er det ligesådan. Der er en helt anden ånd i huset, og personalet er gearet til det." (Britta Secher, pårørende)

"De laver måske ikke så meget

atmosfæren på stedet. I tillæg hertil nævner beboerne det som en positiv ting, at de er med i beslutningen om menuen på plejecenteret, og at pårørende altid er velkomne til at spise med for 20 kr. I forbindelse med medbestemmelsen fremhæves også beboernes indflydelse på ture ud af huset, som kan planlægges og forvaltes for et beløb, der tildeles hver enkelt gruppe på stedet. Personalet fortæller, at de med nogle af beboerne har aftale om, at de skal præsenteres for de udefrakommende personer, der kommer på stedet såsom håndværkere eller andre besøgende. Dette netop fordi stedet er beboernes hjem, og fordi de derfor har krav på at vide, hvem der kommer i deres hjem. Enkelte beboere har deltaget i ansættelsessamtaler, således at de har kunnet deltage i beslutningen om den rigtige medarbejder til netop deres hjem.

De pårørende til beboere på stedet udtrykker stor glæde over miljøet på plejecenteret og den medbestemmelse og frihed beboerne har. De fortæller, at man er tryk ved at forlade sine pårørende på plejecenteret og i øvrigt glæder sig til at besøge dem pga. den venlige og afslappede stemning på stedet, hvor man som pårørende altid føler sig velkommen. Flere af de adspurgte nævner, at de oplever en tilpas inddragelse i deres pårørendes hverdag. Dog inddrages de pårørende særligt i forhold til de demente beboere på stedet, fordi de beboere, der er åndsfriske, selv tager de relevante beslutninger.

Inspiration til andre kommuner

Mange af de danske kommuner har leve/bo miljøer og Plejecenteret Nørrevænget er derfor ikke et enestående tilfælde. Dog er Nørrevænget et eksempel på et plejecenter, der efterlever filosofien bag leve/bo miljøet til fulde og dermed placerer sig i det, man betegner som **kategori 1**, hvor alle de gøremål såsom madlavning og tøjvask, der hører sig til et hjem, foretages på stedet. I **kategori 2** laves morgenmaden og aftensmaden på plejecenteret, mens den varme mad til frokost fås fra centralkøkkenet og linned- og tøjvask til dels foregår på et centralvaskeri. **Kategori 3** dækker over de traditionelle plejecentre, og her foretages al madlavning og tøjvask ude af huset. En etablering af leve/bo miljøet kræver dels en fysisk ombygning, således at beboerne har deres egen rummelige lejlighed og et fællesareal med eget køkken. Yderligere kræver leve/bo miljøet uddannelse af personalet og en holdningsændring til omsorgsarbejdet. En sådan holdningsændring kan tilskyndes ved en inddragelse af medarbejderne allerede i ombygningsfasen, som det er gjort i Fåborg/Midtfyn kommune, således at netop de medarbejdere, der skal arbejde på stedet kan tilføre deres eget præg på deres hverdag.

*mad, men de vender måske
frikadellerne og skræller
kartofler og dækker bord.”*
(Lise Maggaard, pårørende)

Talspersoner

Leder af Plejecenteret Nørrevænget:
Merete Jørgensen tlf. 62291060

Medarbejder på Plejecenteret Nørrevænget:
Anette Hansen tlf. 62291522

Pårørende og pårørendeformand:
Britta Secher tlf. 62291929

Beboere:
Johannes Bjerregaard
Marie Nielsen
tlf. 62291060

*” Vi bliver inviteret hele tiden,
men vi kan også komme, når vi
vil, og spise med dem eller
andet.”* (Jytte Hansen,
pårørende)

Madordning i Grenå, Norddjurs Kommune

"Vi lavede et budget, så det kører udgiftsneutralt ved at beregne råvarer + timer. Der er forudbestilling, så der ikke er spild." (Susanne Therkelsen, områdeleder for køkkener)

"Det har hele tiden været bæredygtigt og udgiftsneutralt." (Birthe Hansen, køkkenafdelingsleder)

"Den mad, vi giver dem, er i hvert fald i orden, og vi sørger for, at det er varieret og rigtigt sammensat. Folk bor jo ikke her på ældrecenteret, så det var også godt, at vi kunne udnytte kapaciteten og få ekstra arbejdskraft." (Birthe Hansen, køkkenafdelingsleder)

"Jeg har både hørt Frede Bräuner holde foredrag og til et seminar. Det giver inspiration, og vi har også fået en masse indsigt i hvad kosten gør, selvom vi selvfølgelig ved meget i forvejen." (Birthe Hansen, køkkenområdeleder)

"Vi lavede en konkurrence, hvor dem der brugte madordningen mest vandt en frokost og var brugerpanel, hvor de kunne komme med ris og ros. Der har også været børn med i køkkenet, hvor de efterfølgende fortalte de andre om maden, så der er meget samarbejde." (Birthe Hansen, køkkenområdeleder)

"Vi stod med en køkkenkapacitet der ikke blev udnyttet, vi er naboer til en skole, og her er der en, der brænder for noget. Vi kontaktede skolen, som var helt med på ideen, så vi kunne fremme indlæring og skabe bedre trivsel hos børnene." (Ninna Thomsen, områdeleder i hjemmeplejen)

"Vi arbejder på at få en morgenmadsordning op at stå på skolen til de børn, der ikke får morgenmad. Det er heller ikke ualmindeligt, at man lige låner en femmer af sin lærer til at købe noget mad i skoleboden, hvis man ikke har fået morgenmad." (Kirsten Mandrup, viceskoleleder)

Projektets indhold

Ældrecenteret Posthaven i Grenå igangsatte i 2002 en madordning til Vestre Skole i Grenå. Maden laves i ældrecenterets køkken af det ansatte køkkenpersonale, mærkes og leveres af frivillige pensionister og modtages af elever fra Vestre skole. Madordningen er udgiftsneutral, således at køkkenet tjener deres udgifter ind på betalingen for maden, der koster ca. 15 kr. pr. ret. Køkkenpersonalet på Posthaven sammensætter en kold og en varm månedlig menu, som kan bestilles, så eleverne på skolen får mad to gange om ugen - tirsdag og torsdag. Køkkenpersonalet er inspireret af foredragsholderen Frede Bräuner, der beskæftiger sig med ernæring og indlæringsevne, og samtlige retter er derfor ernæringsrigtige, og ingredienser er angivet på den madplan, familierne får. Madens energifordeling er angivet på den emballage, maden leveres i. De kolde retter kan bestå af forskellige former for sandwich eller grovboller, mens de varme retter kan være lasagne, gulerodssuppe eller boller i karry. I tillæg til månedsmenuen sammensætter køkkenpersonalet en mindre menu, som hentes af skolen selv og derefter sælges i skolens skolebod hver dag. Denne menu består af forskellige former for grovboller, salater og grøntsager. I forbindelse med madordningen udskrev køkkenpersonalet på et tidspunkt en konkurrence, hvor den skoleklasse, der brugte madordningen mest, vandt en frokost på ældrecenteret og samtidig fungerede som brugerpanel for køkkenet.

De opstillede mål for projekt skolemads var ved projektets start:

- At producere ernæringsrigtig og sundhedsfremmende mad til børn på Vestre skole
- At udnytte den fulde kapacitet i Posthavens køkken fra morgenstunden
- At opnormere en køkkenassistentstilling
- At skabe en meningsfyldt og dermed sundhedsfremmende aktivitet for pensionister og efterlønsmodtagere i Grenå kommune
- At bygge bro mellem generationer og institutioner
- At være et pilotprojekt, der kan være model for skolemadsordninger til kommunens øvrige skoler

Initiativtageren

Initiativet til projekt skolemads kommer fra pensioneret sundhedsplejerske Trine Houth fra Vestre skole. Hun har netop

"De ældre har fortalt skoleeleverne om krigen eller noget andet historisk som livet på landet f.eks. og de ældre kommer og ser teater på skolen" (Kirsten Mandrup, viceskoleleder)

"Det er en 6. klasse, der bruger det mest, og de kom så herved på ældrecenteret og skulle smage på maden, så de kunne agere forbrugerpanel. Det er køkkenpersonalet, der finder på de sjove ting." (Kirsten Mandrup, viceskoleleder)

"Vi har også haft et åbent hus på ældrecenteret, hvor eleverne var med ovre for at lave maden til det her åbent hus." (Susanne Therkelsen, områdeleder for køkkener)

"Nogen ville simpelthen ikke få frokost, hvis ikke ordningen var her. Det ville blive de lette løsninger som bageren, Kvickly eller pizzabaren, for vi ligger jo i byen, og så bliver det chips og cola." (Kirsten Mandrup, viceskoleleder)

"Det ville betyde, at der var nogle børn der ikke fik mad, hvis de afskaffede madordningen." (Trine Houth, ældre frivillig)

"Vi er jo gået videre, fordi der var nogle af de ældre, der sagde, at de ikke kunne bruge mobiltelefoner. Dyre IT-folk har vi ikke råd til, så vi tænkte, hvor er de sande eksperter? Så der kom en 6.klasse, der underviste 20 pensionister. De var de sande pælagoger og fagligt dygtige. Der blev knyttet nogle kontakter på tværs" (Ninna Thomsen, områdeleder i hjemmeplejen)

igennem sit arbejde haft indsigt i den mad, skoleleverne spiser og ikke spiser, og set et behov for at tilbyde mad til de børn, der ikke får mad med hjemmefra og et sundere alternativ til slik og bagerbrød, som eleverne ofte køber i byen i deres frikvarterer. I 2002 viderebringer hun ideen til daværende områdeleder i Posthaven Nina Thomsen, der kontakter viceskoleleder på Vestre skole Kirsten Mandrup, områdeleder for køkkener i Norddjurs kommune Susanne Therkelsen og køkkenområdeleder Birthe Hansen. Alle ser de et potentiale i ordningen og søger derfor om midler i en skolekostpulje. Pengene bliver ikke bevilliget, men de involverede personer beslutter sig for at igangsætte ordningen alligevel.

Resultater

Med madordningen får flere af de børn, som ellers ikke ville have fået frokost, noget at spise midt på dagen, og de børn, der ikke får morgenmad, kan med madordningen få fornyet energi fra skolemaden. De elever, der abonnerer på mad to gange om ugen, udgør ca. 350 elever, det vil sige ca. halvdelen af Vestre skoles elever. Denne andel er dog faldet siden madordningens start, fordi flere køber den daglige mad i skoleboden.

Madordningen betyder, at køkkenets fulde kapacitet bliver udnyttet fra morgenstunden i modsætning til tidligere, hvor køkkenet først kom i brug op ad formiddagen. Samtidig har madordningen betydet, at en stilling i køkkenet er blevet opnormeret, samt at personalet har fået et kompetenceløft, fordi også de har fået fokus på sundhed og ernæring til en anden målgruppe end ældre. Dette fokus har endvidere bredt sig til hjemmeplejens personale, der til de ugentlige møder nu spiser frugt i stedet for kage og drikker smoothies i stedet for kakao eller sodavand.

Kontakten mellem ældrecenteret og skolen har ført til, at der bl.a. har været afholdt et sms-kursus for nogle af de ældre brugere af ældrecenteret, hvor en 6. klasse fra Vestre skole har undervist de ældre i at skrive sms'er. Et opfølgende sms-kursus har været på tale. Yderligere har samarbejdet mellem skole og ældrecenter ført til arrangementer, hvor de ældre har fortalt eleverne fra Vestre skole om historiske emner eller eleverne fra skolen har deltaget i madlavningen i køkkenet.

Madordningen har nu udvidet sig til også at omfatte Mølleskolen i udkanten af Grenå, hvortil maden bliver bragt i ældrecenterets madtransport.

Projekt skolemads resultater kan kort samles i følgende punkter:

- Flere børn får mad i løbet af dagen
- Fuld udnyttelse af kapaciteten i ældrecenterets køkken

- Flere arbejdspladser i ældrecenterets køkken
- Fokus på sundhed og ernæring blandt det tilknyttede personale
- Skoleelever underviser ældre i brug af mobiltelefon og sms
- Arrangementer på tværs af generationer

"Vi sammensætter menuen, planlægger menu og producerer og køber ind." (Køkkenassistent)

"I forhold til vores arbejde skaber det arbejdspladser og fleksibilitet, vi har timer der mengeleres rundt fra sommer til vinter osv. Skolemad har vi kørt fuldstændig selv, så vi har haft meget indflydelse." (Birthe Hansen, køkkenområdeleder)

"De frivillige holder fast i deres job, og vi evaluerer med dem, hvor de kan komme med ideer til ændringer osv. Vi har den daglige kontakt og snakker om madordningen." (Birthe Hansen, køkkenafdelingsleder)

"De frivillige har været med fra starten, de er vigtige, og uden dem kunne det ikke lade sig gøre. De pakker det i kasser og uddeler til klasserne i kasseme, der står klar på skolen, og bagefter vasker de kasseme." (Susanne Therkelsen, områdeleder for køkkener)

"Det er godt, at alle får det samme, så man ikke er misundelig over at andre får noget bedre." (Sine Lykke Hansen, skoleelev)

"Maden er forskellig, det er 2 gange om ugen, og man bliver mæt." (Simon Lykke Hansen, skoleelev)

"Det er som regel god mad, det kan være en majstrekant, en burgerbolle eller en sandwich." (Simon Lykke Hansen, skoleelev)

"Nogle morgener bliver nemmere for mig. Og så er det vigtigt, at de prøver noget forskelligt mad, for børn i Sines alder er meget selektive, og det er godt, at de faktisk får noget mad." (Lotte Jørgensen, forælder)
"Det er en hurtig, nem og god løsning. Det er også billigt synes jeg. Børnene får grundlagt nogle gode madvaner, og der er lidt fra det gamle køkken og sådan noget som pizza også, det er bare så vigtigt. Den største fordel er for børnene, og så er der sidegevinsten for mig." (Lotte Jørgensen, forælder)

Medarbejderinddragelse og -tilfredshed

Køkkenpersonalet på ældrecenteret Posthaven har det fulde daglige ansvar for madordningen. De sammensætter således selv menuerne, beregner udgifter og indtægter og foretager indkøb til maden. Derfor giver de også udtryk for en stor tilfredshed med deres indflydelse på projekt skolemad og en øget fleksibilitet i deres arbejde, der bl.a. er afstedkommet af deres egen timeplanlægning. De har bl.a. selv igangsat en brugerundersøgelse blandt børn og forældre for at imødekomme deres ønsker og input til skolemaden. Ydermere fremhæver de, at foredrag og et seminar med Frede Bräuner har givet dem en masse inspiration og en dybere indsigt i kostens betydning for børn.

Borgerinddragelse og -tilfredshed

De adspurgte frivillige pensionister giver udtryk for, at arbejdet med leveringen af maden betyder meget for dem, fordi projektet er meningsfyldt og giver anledning til socialt samvær med de andre ældre og børnene på skolen.

En mor til elever, der har benyttet sig af madordningen fra begyndelsen, fortæller, at madordningen de to dage om ugen letter dagen, fordi man ikke skal smøre madpakker. Samtidig fremhæver både hun og børnene det positive i, at madordningen består af varieret kost, mens børnene yderligere påpeger, at der ikke opstår misundelse over andres madpakker, når alle får det samme.

Inspiration til andre kommuner

En udgiftsneutral madordning kræver et tværfagligt samarbejde som i Grenå, hvor forskellige institutioners faciliteter og ressourcer udnyttes. Brobygningen mellem generationerne har vist sig at være en succes, som med fordel kan efterlignes i andre kommuner. Dog har man i Grenå erfaret, at den sunde mad ikke altid falder i børnenes smag, og at man derfor må søge at kombinere den sunde mad med børnenes ønsker – dette ud fra princippet om, at det er vigtigt, at børnene får noget at spise i stedet for at smide maden ud. I den forbindelse er det vigtigt at bemærke, at der kan være forskel på børnenes madvaner og ønsker fra kommune til kommune.

"Leveringen fungerer fantastisk. Det er hyggeligt og børnene er så søde."
(Grethe Skovmand, ældre frivillig)

"Jeg glæder mig til hver tirsdag, så det betyder rigtig meget for mig, også vores samvær sammen." (Grethe Skovmand)

"Børnene er glade for det og jeg tror også, at de kan lide at komme ind til os og hente maden. Det er også hyggeligt at møde børnene på gaden og hilse på dem der." (Grethe Skovmand, ældre frivillig)

"De ældre laver noget meningsfuldt og har det rigtig godt over, at de er med til at gøre en forskel." (Ninna Thomsen, områdeleder i hjemmeplejen)

"Der er noget synergieffekt og eyeopener i det tværfaglige samarbejde, og hvis man kan på det her område, så kan man også på andre." (Ninna Thomsen, områdeleder i hjemmeplejen)

"Det kræver også nogle ildsjæle og vedholdenhed og en evne til at se mulighederne i stedet for begrænsningerne. Der skal være flere, der brænder for det. Så tror jeg, at en indianer er en død indianer, man skal være en lille hæ, altså flere der brænder for det." (Ninna Thomsen, områdeleder i hjemmeplejen)

Talspersoner

Områdeleder i hjemmeplejen:
Ninna Thomsen tlf. 87592922
Mobil 20209905

Viceskoleleder:
Kirsten Mandrup tlf. 89592489

Områdeleder for køkkener:
Susanne Therkelsen tlf. 89592411

Køkkenafdelingsleder på Posthaven:
Birthe Hansen tlf. 89592935

Familie:
Lotte Jørgensen, Sine (14 år) og Simon (10 år) Lykke Hansen tlf.
86323562

Smiley-ordningen i Herlev kommunes plejecentre

"Smiley er et forsøg på åbne op og sige: Kom og kig på os" (Anne-Grethe Rahbek, Centerleder)

"Sådan nogle smileyer fortæller meget mere end ord. De er så håndgribelige, og de kan sættes op på opslagstavler" (Ruth Christensen, Social- og Sundhedsdirektør)

"Baggrunden er i virkeligheden de mange historier, der kommer i landets aviser, og som hver eneste gang påvirker Herlev Kommune. Når der kommer en historie fra Nørre Djurs, så tænker de ældre "Uha, sådan er det sikkert også i Herlev", og medarbejderne får endnu et håndkantslag over nakken, fordi ingen kan gøre det godt i det her ældreområde." (Ruth Christensen, Social- og Sundhedsdirektør)

"Smiley kan ikke stå alene. De er et supplement" (Jan Munk, Chef for ældreområdet)

"Smiley-ordningen skulle være et modstykke til de mange eftersyn, hvor medarbejderne føler, at de får dunk oven i hovedet" (Anne-Grethe Rahbek, Centerleder)

"Vores borgmester sagde, at nu vil vi altså lave noget, der er anderledes, vi vil gerne have de gode historier frem og vise vores medarbejdere, at vi kan bedre end de andre i virkeligheden" (Ruth Christensen, Social- og Sundhedsdirektør)

"I starten tog nogle medarbejdere dårligt imod det, fordi de mente, at det var endnu et tilsyn, men nu har de fleste varmet op til det. Og smileyene er faktisk blevet en del af hverdagen" (Anne-Grethe Rahbek, Centerleder)

"Vi har selv kommet med forslag til, hvad det var, vi kunne måle på, så det har været en proces, hvor vi også har følt, vi har været med" (Anne-Grethe Rahbek, Centerleder)

Projektets indhold

I Herlev kommune ønskede man i 2006 at synliggøre standarden for ældreplejen i det offentlige rum, hvorfor man indførte en smiley-ordning, som den der er kendt fra fødevareområdet. Smiley-ordningen fungerer sådan, at der kan gives fire smileys, som dækker de hårdere områder som rengøring, aktiviteter, pleje, og kost og væske. De mere bløde områder som trivsel, omgangstone og aktiviteter vurderes i en fyldig rapport, der betegnes som et "Etisk regnskab". Det er vigtigt at notere sig, at smiley-ordningen ikke kan stå alene, men må ses som et supplement til "Etisk regnskab", der udspringer af ældreområdet værdisæt, som er udarbejdet i dialog med medarbejdere, brugere og pårørende. Og det skal også ses som et supplement til de lovmæssige tilsyn. Smiley-tilsynene sker uanmeldt to gange årligt på hvert center i kommunen. Indtil videre er der allerede foretaget et tilsyn på de tre plejecentre i kommunen, hvor alle centrene overvejende modtog smilende eller storsmilende smileys. De ansvarlige for tilsynet er Social- og Sundhedsdirektøren og lederen af Ældre- og Genoptræningsafdelingen, mens to personer fra Ældrerådet deltager som observatører.

Initiativtageren

Projektet startede før sommerferien i 2006. Borgmesteren i Herlev kommune tog initiativet til projektet, der skulle vise borgerne og medarbejderne på ældrecentre, at man godt turde tænke anderledes og indføre et tiltag med inspiration fra en helt anden sektor. Formålet med smiley-ordningen er dels, at beboere og pårørende har nem adgang til at vurdere, hvordan centrene lever op til standarderne, og dels at udbygge dialogen med medarbejdere og ledelse på centrene. Bag smiley-ordningen ligger også et ønske om at komme med et modspil til pressens tendens til at fokusere på negative historier fra ældreplejen rundt om i landet. I kommunen antog man, at pressen bedre kan forholde sig til håndgribelige eksempler som smiley-ansigter frem for tunge evalueringer fra plejecentrene.

Sammen med centerledere, en konsulent og ældrechefen sammensatte man måden, hvorpå de fire forskellige smileys skulle anvendes. På plejecentrene blev de øvrige medarbejdere taget med i processen omkring anvendelsen af smiley-ordningen, og de er selv kommet med bud på, hvad man kan måle på inden for de forskellige områder. Ordningen har ikke krævet en særlig finansiering, men er implementeret i ældreområdet daglige drift.

Medarbejderinddragelse og -tilfredshed

I et interview med lederen af Herlev Gård Center Anne-Grethe

" Hvis borgere er uenige i de smileys, så håber jeg, de vil komme og sige, at der er eller andet galt" (Ruth Christensen, Social- og Sundhedsdirektør)

" Generelt vil folk jo gerne vise, hvad de kan. At de gør et godt stykke arbejde" (Anne-Grethe Rahbek, Centerleder)

" Det er en nem måde at få et indtryk for de udefrakommende" (Jan Munk, Chef for ældreområdet)

" Ledelsesmæssigt er der en udfordring i ikke at opfatte det som en ny kontrolindsats. Det ville kun være positivt, hvis der kom en smiley-konkurrence" (Anne-Grethe Rahbek, Centerleder)

" Så kan folk se de smiley-hoveder og tænke " ha, det er næsten som at gå på restaurant" " (Anne-Grethe Rahbek, Centerleder)

" Kommer det oven fra, kan det nemt opfattes anderledes, altså negativt [...]. Det skal bare ikke trækkes ned over folk" (Ruth Christensen, Social- og Sundhedsdirektør)

Rahbek, Chef for ældreområdet Jan Munk og Social- og Sundhedsdirektør Ruth Christensen fortæller det, at nogle af medarbejdere på ældrecentrene i starten tog dårligt i mod smiley-ordningen, fordi de så det som endnu et tilsyn, men nu er de fleste varmet op til det. Anne-Grethe Rahbek siger, at medarbejderne nu ser smiley-ansigterne som noget sjovt og anderledes, og at de faktisk er blevet en del af hverdagen. Anne- Grethe omtaler samtidig den pædagogiske udfordring, det har været at få kommunikeret frem til sine medarbejdere, at smiley-ordningen ikke var endnu en kontrol, men en synliggørelse af deres gode arbejde.

Borgerinddragelse og -tilfredshed

Beboerne på plejecentrene har ikke taget særlig stilling til smiley-ordningen, da de fleste på grund af alderdom og generel svækkelse ikke er i stand til det. Men beboerne i de beskyttede boliger har bemærket dem og har reageret positivt. Der har været tilbagemeldinger fra pårørende, der værdsætter den nye synlighed i forholdene på kommunens plejecentre.

Resultater

Med smiley-ordningen er forholdene på plejecentrene blevet langt mere synlige. Medarbejdere, beboere og pårørende har nu mulighed for at danne sig et overblik over, hvordan det pågældende plejecenter er blevet evalueret. Anne-Grethe Rahbek mener desuden, at det kunne være en idé at arbejde med smiley-ordningen som et mildt konkurrenceredskab, hvor de forskellige plejecentre konkurrerer om at få de mest smilende ansigter. I forhold til pressedækning har kommunen oplevet en stor interesse, idet Herlev Bladet har skrevet om alle smiley-tilsynene.

Inspiration til andre kommuner

De adspurgte parter mener alle, at andre kommuner kunne have fordel af at anvende smiley-ordningen. Metoden vil også kunne anvendes i andre sektorer. Som sådan har der ikke været en egentlig evaluering af selve smiley-projektet, men ud fra de forskellige reaktioner fra medarbejdere og pårørende er det et rigtigt godt tiltag. Ruth Christensen advarer imidlertid imod ikke at inddrage medarbejderne i processen og siger, at man som ledelse ikke skal presse det ned over folk.

Talspersoner

Social- og sundhedsdirektør Ruth Christensen: 44 52 00 00.

Chef for ældreområdet Jan Munk: 44 52 61 30.

Centerleder Anne-Grethe Rahbek: 44 52 62 36.

Fokus på borgere med KOL i Rødovre kommune

Projektets indhold

I Rødovre kommune havde man planer om at oprette et videnscenter for behandling af patienter, hvor "det sammenhængende patient forløb" var et nøgleord. I den forbindelse blev kommunen kontaktet af CVU Øresund med en forespørgsel om at indgå i et samarbejde om sådan et center. Samtidig oplevede man i Ældre- og Handicapafdeling, at indsatsen i forhold til KOL-patienter (Kronisk Obstruktiv Lungesygdom) var utilstrækkelig og at der var uforholdsmæssigt mange gentagende indlæggelser. På baggrund heraf tog ledelsen og medarbejderne fælles initiativ til at gennemføre et udviklingsprojekt i samarbejde med medarbejdere fra CVU Øresund med henblik på at udvikle sundhedsindsatsen på KOL-området. I 2005 startede CVU-medarbejdere fra sygepleje- og fysioterapeutuddannelsen indledende undersøgelser, der skulle bane vejen for udformningen af projektet. Planlægningen af selve tiltaget startede således i 2006, hvor medarbejdere fra både CVU og Rødovre kommunes Ældre- og Handicapafdeling besluttede sig for at inddele projektet i to dele. Delprojekt 1 omhandlede udvikling og afvikling af et træningstilbud til patienter med KOL. Delprojekt 2 var rettet imod kompetenceudvikling blandt ansatte på ældre- og handicapområdet samt uddannelse af ressourcepersoner på KOL-området. Projektets overordnede formål var at:

- ? Udvikle og forbedre indsatsen for KOL-patienter.
- ? Afsøge "best practice" på området til implementering i behandlingen af KOL-patienter.
- ? Yde tilfredsstillende indsats overfor både patienter, pårørende og personale.

Projektperioden inklusiv opstartsfasen har løbet over en periode på 11/2 år og er blevet bevilget af CVU Øresund og Rødovre kommune. KOL-patienter, der deltog i forløbet blev udvalgt på baggrund af visitation. Efter endt projektperiode er tiltaget fortsat dels med et nyt hold KOL-patienter, der skal igennem et træningsforløb, mens det første hold skal begynde på et fortsættelseskursus. Dog sker dette uden samarbejdet med CVU, men i stedet med Rødovre kommunale aftenkurser.

Initiativtager

CVU Øresund var initiativtager til projektet.

Resultater

Projektets målsætning er blevet nået. I samarbejdet mellem CVU og Ældre- og Handicapafdelingen i Rødovre kommune er nye muligheder og tilbud til KOL-patienter blevet udviklet. Der er i øvrigt

"I forbindelse med kroniske lidelser stillede vi spørgsmålene: Hvad kunne vi gøre? Var vores pleje tilfredsstillende? Havde vi tilfredsstillende muligheder? Og så opdagede vi, at der var nogle områder vi skulle være opmærksomme på" (Anita Lilliebjerg, Konsulent)

"Og det er jo ikke kun et spørgsmål om samfundsøkonomi, men så sandelig også om grader af kvalitet" (Anita Lilliebjerg, Konsulent)

"Undersøgelser har vist at en stor andel af borgerne i Rødovre faktisk ikke har en særlig god sundhed" (Anita Lilliebjerg, Konsulent)

"De har under træningen lært nogle teknikker i forhold til vejrtrækning og angstdæmpning. Det har betydet færre indlæggelser" (Anita Lilliebjerg, Konsulent)

"Vejen til handling er blevet kortere" (Anita Lilliebjerg, Konsulent)

"Det har skabt fokus på, at sådan en ting som åndedrætsbesvær kan være mange ting" (Anita Lilliebjerg, Konsulent)

blevet indhentet viden og erfaring til brug i lignende projekter. Anita Lilliebjerg mener, at det er for tidligt at tale om den økonomiske side af sagen endnu, men bedre behandling skulle gerne føre til bedre helbred, færre indlæggelser og dermed besparelser på det område. Desuden nævner hun at projektet er og allerede har vist sig at være sundhedsfremmende, idet KOL-patienter fra delprojekt 1 allerede nu oplever at skulle indlægges færre gange end ellers. Derudover er der blevet dannet et netværk, hvor KOL-patienterne fra delprojekt 1 udveksler erfaringer og tilbringer tid sammen med andre mennesker i samme situation. Endvidere har projektet medført at medarbejdere har fået en anden forståelse af livet som KOL-patient, hvilket for eksempel har medført større fokus på den enkeltes sygdomsoplevelse.

Delprojekt 2s uddannelse af ressourcepersoner på KOL-området bestod af medarbejdere med forskellig faglig baggrund og delprojekt 2 har derfor skabt større kontinuitet og tidligere indsatser i behandlingsforløb, fordi de forskellige faggrupper, der behandler KOL nu har dannet et netværk og yder en samlet indsats.

Medarbejderinddragelse og –tilfredshed

Ressourcepersonerne har været med til at skabe indholdet i projektet, i det de selv har defineret deres egne arbejdsområder.

Endvidere er medarbejdere på alle niveauer i kommunen blevet hørt om deres erfaringer i projektets indledende undersøgelser. Og flere medarbejdere taler om ejerskab i forhold til projektet.

Borgerinddragelse og –tilfredshed

KOI-patienter fra kommunen deltog ligeledes i de indledende undersøgelser og resultaterne herfra er blevet brugt for at projektet kunne tage udgangspunkt i KOL-patienters oplevelser af behandlingsforløb.

Inspiration til andre kommuner

Anita Lilliebjerg anbefaler andre kommuner at sætte lignende projekter i gang. Hun fremhæver, at dels har resultaterne været gode i forbindelse med projektet, men også de erfaringer man opnår ved sådan et projekt, er værd at fremhæve, da de kan bruges i lignende processer på sundhedsområdet. Anita Lilliebjerg mener også, at tværfagligheden og vidensdelingen er elementer til forfølgelse for andre kommuner. I den forbindelse understreger Anita Lilliebjerg, at samarbejdet med de praktiserende læger er meget vigtigt at holde sig for øje for dels at skabe helhed i behandlingen, men også fordi det er lægen, der visiterer og lægger op til træning og behandling, hvor det er kommunens opgave at sørge for, at det sker.

"Noget af det, der har været rigtig vigtigt er, at det har givet fokus på det tværfaglige" (Anita Lilliebjerg, Konsulent)

"KOL-projektet bliver ofte brugt som eksempel på noget man gerne vil med andre ting" (Anita Lilliebjerg, Konsulent)

"Det er utroligt vigtigt med et gensidigt samarbejde med de praktiserende læger. Det er dem, der visiterer og kommunerne, der skal følge op" (Anita Lilliebjerg, Konsulent)

Talsperson

Konsulent Anita Lilliebjerg: 36377492

Kommunikationsprojekt i Greve Kommune

Projektets indhold

På baggrund af det øgede krav om dokumentation i hjemmeplejen, efterlyste medarbejdere i Greve Kommune et kursus i skriftlig kommunikation og dokumentation. Alle ansatte med borgerkontakt i hjemmeplejen skal netop kunne dokumentere sine observationer og handlinger omkring borgeren i en samarbejdsbog, og man var opmærksom på, at ikke alle besad de nødvendige kvalifikationer til at opfylde disse krav.

I alt blev 500-600 medarbejdere testet i deres skriftsproglige kompetencer, og på den baggrund blev der sammensat kursushold af deltagere med samme undervisningsbehov, på tværs af faggrupper.

Formålet med projektet var:

- ? At øge den enkelte ansattes overblik i samarbejdsbogen og i journalnotater
- ? At øge de ansattes muligheder og lyst til at dokumentere skriftligt

Initiativtagere

For at imødekomme de stadigt stigende krav, mål og handleplaner, samt som naturlig opfølgning på andre kvalitetsudviklings-projekter i kommunen, satte områdeledergruppen projektet i gang i 2005. Der har fra politisk side været stor opbakning til bl.a. ekstraudgifter i forhold til manglende personale i forbindelse med kursusaktiviteterne.

Medarbejderinddragelse og -tilfredshed

I dag har Greve Kommune en højere fastholdelsesprocent inden for hjemmeplejen end de havde før og undervejs i projektet. Der er en høj grad af medarbejdertilfredshed, både i forhold til det faglige kompetenceløft, men også pga. de personlige succeser projektet har medført. Mange medarbejdere føler sig generelt mere trygge i deres job, og tilfredsstillelsen ved at udføre deres job er øget.

"Der skal være enighed også fra politisk side, om at det er ok at bruge flere personaleressourcer i en periode, for det betaler sig i sidste ende" (Susanne Gether Sørensen)

"Nogle af de medarbejdere, der havde haft det rælsfuldt i skolen, fik nogle succesoplevelser" (Områdeleder, Susanne Gether Sørensen)

"Man får gevinst i forhold til rekruttering, men man må også forvente en vis afgang når man starter så store projekter" (Områdeleder, Susanne Gether Sørensen)

"Vores kvalitetsundersøgelser viser en høj grad af tilfredshed hos borgerne, fordi vi gør det, vi lover" (Områdeleder, Susanne Gether Sørensen)

"En af de største udfordringer var den indledende test. Det at forklare folk hvorfor det var nødvendigt at teste, så vi kunne tilrettelægge individuelle beløb" (Områdeleder, Susanne Gether Sørensen)

"Det er langsigtede planer det her. Det får først afsmittende effekt efter et år eller mere, men nu får vi til gengæld noget igen. Pengene er virkelig godt give ud" (Områdeleder, Susanne Gether Sørensen)

Borgerinddragelse og -tilfredshed

Ifølge chef for ældreområdet i Greve Kommune, Jakob Lundberg, har den forbedrede kommunikation ført til et direkte kvalitetsløft for borgene. Dels bruges der mindre tid på at skrive og/eller læse andre medarbejders dokumentation, hvilket giver mere kvalitets-tid hos den enkelte, og dels bliver dokumentationen udført i både stigende og mere korrekt grad.

Resultater

Ifølge Susanne Gether Sørensen har den store satsning betalt sig, og effekten ses tydeligt i hverdagen. De medarbejdere, der før betragtede sig som bogligt svage, har i kraft af deres succesoplevelser fået et kompetenceløft, inden for andre områder også.

Evalueringen viser desuden at:

- ? 62% af deltagerne har oplevet generel fremgang i forhold til deres skriftlige kompetencer
- ? 50% vurderer at de i nogen eller højere grad er blevet bedre til at læse, stave og skrive
- ? 65% oplever fremgang i forhold til at skrive i samarbejdsbogen.
- ? 43% oplever fremgang i forhold til at læse i samarbejdsbogen.

Stikprøvekontrol viser en positiv udvikling omkring anvendelsen af arbejdsbogen, ligesom der er sket en forbedring i forhold til kvaliteten af dokumentationen.

Inspiration til andre kommuner

Ifølge Susanne Gether Sørensen, er projektet bestemt værd at kaste sig ud i for andre kommuner. Hun siger at man virkelig skal være klar over at det i processen koster ressourcemæssigt på flere planer, men at det er det hele værd i sidste ende. Hun fremhæver den spredende effekt som kommunikationskurserne har medført, og givet hjemmeplejen et generelt kompetenceløft.

Talsperson

Susanne Gether Sørensen – tlf: 43 95 90 00

”Skærmede ture” i Næstved kommune

” Mange hjemmeplejegrupper havde nogle borgere, der voldte så mange problemer. Der var konstant situationer, hvor borgeren meldte fra og ikke ville have ydelsen. Selv om disse borgere fyldte meget, lykkedes opgaven alligevel ikke. Så tænkte jeg på at integrere nogle af tilbuddene fra de skærmede enheder, der fungerer godt” (Mette Abrahamsen, demenskoordinator).

” Vi tænkte, at vi kunne bruge de gode erfaringer og metoder fra de skærmede enheder til, når vi kørte ud i borgernes eget hjem. Altså at lave skærmede ture” (Mette Abrahamsen, demenskoordinator).

” Det er vigtigt have en, der fører supervision. Det kan meget krævende at tage ud til disse borgere og tilmed gøre det alene, og derfor er godt at have en at spare med og støtte sig til” (Mette Abrahamsen, demenskoordinator).

” Med de skærmede ture er ydelsen ikke aftalt. Men det betyder jo ikke, at vi bare kan bruge ubegrænset tid. Vi har en grundvisitering, der svarer til, hvis hun ikke var med på den skærmede tur. Men denne bruges, som vi bedst skønner” (Mette Abrahamsen, demenskoordinator).

” Hvis Fru Hansen nu ikke vil i bad, og hun er meget sur, ja så er der jo ikke nogen grund til at bruge yderligere tid på hende. Så kan man ligeså sige, at her får du lidt morgenkaffe, og så kan du gå i seng igen. Så ordnes det bare en anden dag. Hermed bevares fleksibiliteten” (Mette Abrahamsen, demenskoordinator).

” Personalet i de skærmede ture opnår en meget god kontakt til de pårørende, som virkelig roser dem meget. Sommetider ud e i hjemmehjælp er det måske ikke borgeren, der tager mest tid, men den pårørende, fordi de er så ulykkelige og kede af situationen” (Mette Abrahamsen, demenskoordinator).

Projektets indhold og formål

I projektet ”Skærmede ture” arbejder Næstved kommune for at forbedre vilkårene for demente borgere, der stadig bor i eget hjem. Hertil har man sammensat et tværfagligt ekspertkorps til at varetage plejen af de demente. De gode erfaringer såsom små overskuelige rammer, fast veluddannet personale, støttende aktivering, tæt kontakt med de pårørende, fleksibel opgaveløsning, man har gjort sig fra de såkaldte skærmede enheder (et botilbud for demente), tages med ved de skærmede ture og integreres i ekspertkorpsets arbejdsmetoder. Der eksisterer

stadig skærmede enheder, og der vil altid være behov for de. Men hvis man kan minimere prisset på dem, kan det være udgiftsstabiliserende. Desuden siger erfaringen, at de fleste borgere foretrækker at bo hjemme. En anden problemstilling, man forsøger at løse ved de ”skærmede ture”, er, at der i de udekørende hjemmeplejegrupper er et tid- og arbejdsmæssigt pres, fordi man hele tiden skal kunne omstille sig til de mange forskellige behov hos borgerne. Således opleves det, at den demente borger kan komme til at fylde meget i gruppen, både tidsmæssigt og på det psykiske plan.

Formålet med de skærmede ture er overordnet set at sikre mindre stressende arbejdsforhold for de ansatte samt at understøtte borgerens mulighed for at forblive i eget hjem og hermed udsætte behovet for flytning til en skærmet enhed. En vigtig forskel mellem de skærmede ture og hjemmeplejegrupper er nemlig, at ydelsen i sidstnævnte er fastsat. Her er der lagt en meget præcis plan for, hvad medarbejderen skal gøre, og hvor lang tid denne skal bruge på det. Med de skærmede ture arbejdes der langt mere fleksibelt – ydelsen er ikke aftalt og defineret på forhånd, men må ses i forhold til den bestemte situation. Udover at plejen gøres situationsbestemt, anvendes der ikke magt. De grundlæggende ting, såsom mad, pleje og medicin, skal der naturligvis sørges for, men hvis Fru Jensen ikke vil i bad om morgenen, men hellere vil have klaret noget post eller få ringet til nogle pårørende, accepteres dette og udskydes til et andet tidspunkt. Der er 2, maksimum 3, ansatte per borger. Hermed opnås et fortløbigt forhold til borgerne, der hermed føler sig trygtere. Med de skærmede ture når man at komme ud til ligeså mange borgere som ved den traditionelle hjemmepleje, selvom de demente hører til den tunge og krævende borgergruppe. Grunden hertil er den fleksible struktur, man arbejder med. En borger tager måske tre kvarter, mens den næste borger måske ikke har et særligt behov i situationen, hvorfor besøget måske kun tager fem minutter.

"Til at starte med var der problemer med nogle af de andre hjemmehjæpsgrupper, fordi disse havde svært ved at se, hvorfor de demente skulle have særlig behandling og fordeles. Men da de så, at det hjalp, og at vi kunne nå ligeså mange borgere, stoppede kritikken" (Mette Abrahamsen, demenskoordinator).

Initiativtageren

Initiativet til projektet blev taget for fem år siden af demenskoordinator Mette Abrahamsen. Hun kunne se, at hjemmeplejegrupperne havde svært ved at håndtere de demente. Det første skridt var at ansatte en enkelt person til at tage ud til de demente. Det viste sig, at det fungerede godt, men at en person ikke var nok. Flere blev ansat, og da man kunne se, at man havde fat i en rigtig god måde at gribe demente an på, blev projektet forelagt for lokalpolitikere, der kunne se fordelene ved det og gjorde det til en fast del af ældreplejen i kommunen.

Medarbejderinddragelse og -tilfredshed

I et interview fortæller Mette Abrahamsen, at medarbejderne trives med de skærmede ture. De har stor indflydelse, fordi deres ydelser er situationsbestemte. Medarbejderne får løbende supervision, og der er en central enhed, hvor de kan tale om deres oplevelser og lufte deres idéer. At arbejde med demente er krævende rent psykisk, hvorfor sparringen med kolleger ifølge Mette Abrahamsen er meget vigtig. Via sparringen drøftes problemstillinger og forbedringer i forhold til de demente.

Borgerinddragelse og -tilfredshed

Grundet deres tilstand har mange af de demente borgere svært ved at udtrykke, om de er tilfredse med projektet. Men det at kunne blive i eget hjem er i hvert fald et ønske, der tilgodeses. De pårørende har været meget tilfredse med ordningen. Mette Abrahamsen fortæller, at det betyder meget for dem, at de ikke skal forholde sig til mere end højst tre personer, der varetager plejen. Dette skaber tætte relationer plejere og pårørende imellem.

Resultater

Projektet har ikke krævet nogen særlig finansiering. I forhold til hjemmeplejen når man ud til ligeså mange borgere. Og ifølge Mette Abrahamsen er hjemmeplejere meget tilfredse med ikke at skulle køre ud til de tunge demente borgere. Rent økonomisk spares der i forhold til, at man ikke sætter de demente på plejehjem, fordi hjemmehjælperne ikke magter dem.

Inspiration til andre kommuner

Mette Abrahamsen mener, at andre kommuner bestemt kan bruge de skærmede ture. Problemstillingen med demente, der fylder meget i hjemmeplejegrupper, er et landsdækkende problem. Desuden siger Mette Abrahamsen, at det er et alment faktum, at de fleste mennesker gerne vil blive i deres egen bolig så længe som overhovedet muligt. Med de skærmede ture får de demente borgere muligheden for dette.

Talspersoner

Demenskoordinator Mette Abrahamsen:

Tlf.: 57 80 74 35

Mail: anabr@naestved.dk

Teamorganisering i Århus kommunes ældrepleje

Projektets indhold

"Det var set ud fra en ideologi om, at jo mere involveret medarbejderne er i deres arbejde, og jo gladere de er for deres arbejde, jo bedre er servicen for borgeren." (Karen Plesner, projektkoordinator)

"Det langsigtede perspektiv er, at brugerundersøgelsen skal blive bedre, og at medarbejdertilfredsheden skal blive bedre. Det er i bund og grund slutresultatet på et godt projekt." (Karen Plesner, projektkoordinator)

"Et af mine mål var, at det skulle være en kombination af en top down og en bottom up organisering." (Karen Plesner, projektkoordinator)

"Vi har prøvet at lave rammer, men indenfor dem, har der været meget vide rammer for personalet." (Karen Plesner, projektkoordinator)

"Målet er fleksibilitet, men det skal også være fleksibelt undervejs." (Karen Plesner, projektkoordinator)

I Århus Kommunes ældrepleje besluttede man i 2006 at bevæge sig fra regelstyring til værdiledelse med teamorganisering som middel. For at skærpe forståelsen for teamorganiseringen satte man eksempelvis fokus på forskellen mellem et team og en gruppe, således at et team blev defineret som et hold med en fælles opgave, der skal løses til forskel fra en gruppe individer, der forfølger hvert sit mål. Overordnet ønskede man at skabe teams, der engagerer sig i at nå et fælles mål med opmærksomheden rettet mod den enkeltes kompetencer og på, at helheden er mere end summen af enkeltdelene. Ligeledes ønskede man, at de enkelte teams blev i stand til at se situationer fra flere sider, og at forholde sig til hinandens beslutninger og handlinger uden at en sådan forholden ville blive opfattet som uretmæssig indblanding. Således blev alle medarbejdere organiseret i teams. De forskellige teams samarbejder og har fokus på at bruge hinandens stærke sider i forhold til borgeren, hinanden og det politiske system. Derfor definerer hvert team også sine opgaver i forhold til de inkluderede medarbejdere og de behov netop deres gruppe af borgere har. På grund af den megen kritik af, at man som borger tit har mange forskellige hjælpere, har nogle teams indført, at samtlige medarbejdere i temaet skal præsenteres for borgeren, så denne kender hele teamet, og så temaet samtidig kender alle tilknyttede borgere.

Formålet med teamorganiseringen var overordnet:

- ? At sætte borgeren i centrum
- ? At skabe en fleksibel organisation

Initiativtageren

Initiativet til teamorganiseringen kom fra kommunalt hold. 2 områdeledere, der var i gang med videreuddannelse, viste stor interesse for projektet og skrev på uddannelsen en opgave om

"Vi scorer højt på, at borgerne siger, at vi ved, hvad vi laver, når vi kommer hos dem."
(Karen Plesner, projektkoordinator)

"Nogle teams fortæller, at de er blevet mere bevidste om, hvordan man bruger sine møder, de strukturerer mere."
(Karen Plesner, projektkoordinator)

"Bare det at kunne fastholde personalet er et stort skridt, og det gør vi langt hen af vejen."
(Karen Plesner, projektkoordinator)

"Vi skal være mere opmærksomme på hinanden, og dem, der er nået langt frem er inde at forholde sig til omtålelige ting hos hinanden som sygefravær. En af de betydninger det har fået er, at der er meget mere dialog omkring målsætninger. Man skal ikke være bange for at kollegaer opdager, hvad man gør ude hos borgeren." (Karen Plesner, projektkoordinator)

"Vi har lavet enkle budskaber og billeder og tydelige billeder på skelen mellem grupper og teams, og det har gjort, at medarbejderne nemt er kommet med." (Karen Plesner, projektkoordinator)

"De oplever at, de har været med i spil i beslutningerne og har mere selvbestemmelse i hverdagen." (Karen Plesner, projektkoordinator)

"Hvis man tager en anden beslutning ude hos borgeren, skylder man at gå tilbage til teamet og fortælle om beslutningen." (Karen Plesner, projektkoordinator)

"Det kræver læring i meget nuanceret udbud - læring på jobbet, formel læring og læring i dagligdagen, og det har vi været heldige at få opbygget, for at få folk med på forskellig måde, for folk lærer forskelligt."
(Karen Plesner, projektkoordinator)

"Det er væsentligt at have et klart afsæt og at skabe forståelse for, hvorfor omlægningen finder sted. Der skal være rum til forskellighed samtidig med en fælles retning." (Karen Plesner, projektkoordinator)

teamorganiseret selvledelse, hvorefter den ene af de to ledere blev frikøbt til at fungere som leder i omstillingsprocessen.

Resultater

Tilbagemeldinger fra borgerne viser, at det er en udbredt opfattelse, at medarbejderne i ældreplejen udfører et kvalificeret stykke arbejde. En brugertilfredshedsundersøgelse fra 2006 viser, at 82 % alt i alt er tilfredse med den hjemmehjælp, de modtager. Tilfredsheden er særligt høj, når det gælder den personlige pleje og hjemmehjælpernes imødekommenhed over for borgernes individuelle behov.

Internt i de forskellige teams har man fået en mere åben dialog og større åbenhed omkring det arbejde, den enkelte udfører hos borgeren, således at der ikke længere er en frygt for, at kollegaer skal opdage, hvad man foretager sig hos borgeren. Yderligere er arbejdet i flere grupper effektiviseret i form af mere strukturerede møder. Man har endnu ikke megen evaluering på, hvor langt man er nået, men evaluerer løbende den interne udvikling i de enkelte teams. Man har imidlertid selv udviklet et evalueringsredskab, der skal tages i brug ved en endelig evaluering.

Medarbejderinddragelse og -tilfredshed

De lokale grupper har selv sammensat deres teams med udgangspunkt i de forskellige medarbejders kompetencer. Således opstiller hvert team selv fælles mål for deres arbejde, mens den enkelte stadig kan foretage individuelle beslutninger ude hos borgeren og melde klart tilbage til teamet, således at eventuelle procedurer kan ændres og indgå i teamets fælles strategi. Samtlige medarbejdere har deltaget i en kompetenceudvikling i kraft af fælles AMU-kurser.

Inspiration til andre kommuner

Projektkoordinator Karen Plesner fortæller, at det er vigtigt med et klart afsæt samt en fælles forståelse for, hvorfor omlægningen finder sted. Hun fremhæver desuden vigtigheden i at skabe rum for forskellige måder at lære på for at nå alle medarbejdere. Til finansieringen af kompetenceudviklingen har man i ældreplejen i Århus lagt puljer til side og i øvrigt trukket på uddannelsesmuligheder som AMU-kurser og diplomuddannelser.

Talspersoner

Karen Plesner, projektkoordinator tlf. 29209800

Akut-stuer i Ringsted Kommune

"En del af de mennesker, vi modtager på akutstuerne, har ikke behandling som behov – måske mere pleje og omsorg, og det er et lidt andet niveau" (Centerleder, Bjarne Webb Sørensen)

"Det, at vi har mere personale, er da en misundelsesfaktor fra centerets øvrige personale. På den anden side er her et helt andet flow, så vi har behov for de ekstra mennesker" (Centerleder, Bjarne Webb Sørensen)

"Vi er en mellemstation, når sygehusene har færdigbehandlet og bare vil have folk ud. Når de så kommer hos os, er de hurtigere på benene igen, fordi vi med det samme har fokus på ernæring" (Sundhedschef, Birgit Wehlast)

Projektets indhold

I Ringsted kommune har man på Knud Lavard Centeret oprettet akutstuer for ældre, der ikke kan klare sig selv i en midlertidig periode. Der er 3 akutpladser, som skal lægeordineres, og som er et reelt alternativ til hospitalsindlæggelse for borgere med f.eks. smerter, angst eller høj feber. Ideen er at minimere belastningen på hospitalerne, når der ikke er et behov for decideret behandling. Derudover er der 5-8 pladser, der er styret af visitationen og fungerer som midlertidige boliger til ældre med behov for f.eks. genoptræning eller ekstra omsorg og pleje efter endt behandling på hospitalet. Borgerne betaler i disse tilfælde selv for mad, medicin og evt. transport.

Endeligt har stuerne også en hospice-funktion, hvor døende kan tilbringe deres sidste tid i plejende omgivelser.

Efter planerne skal borgere maksimalt optage en akut-stue i 14 dage, hvor de midlertidige pladser er beregnet til at man kan være der i 4-6 uger.

Der er stor fokus på ernæring og sundhed på Knud Lavard Centeret, hvilket ifølge sundhedschef, Birgit Wehlast, gør pleje- og behandlingstiden kortere for borgerne. De blomstrer op, får energi og tager selv initiativer til f.eks. kulturelle oplevelser, fordi de pludselig kan.

Initiativtagere

Projektet startede op i oktober 2005 initieret af Ringsted kommune. Formålet var dels at spare ressourcer på hospitalsindlæggelser og dels at give ældre i kommunen et trygt sted at komme ovenpå i forbindelse med lettere sygdom og efter endt behandling på hospital.

Medarbejderinddragelse og -tilfredshed

Knud Lavard Centeret fungerer udover akutstuerne også som traditionelt plejehjem. Arbejdsopgaverne på akut-stuerne er langt mere varierede end på resten af centeret, og det er bl.a. det akutstuenes medarbejdere har søgt i deres hverdag. Omvendt kan en medarbejder på akut-stuerne søge over i det almindelige plejehjem, hvis denne får behov for mere rutine og fordybelse i den enkelte patient.

Der bliver trukket på medarbejdernes erfaringer, og de er hele tiden med til at skabe rammerne for akut-stuerne. En stor del af kvaliteten ligger i, at personalet planlægger, hvad der efterfølgende skal ske med de enkelte borgere; skal de hjem eller have en plejebolig, skal der bevilges særlige hjælpemidler eller er den ældre helt ovenpå igen og kan sendes hjem uden

"I 2005 var 130 borgere igennem akut-stuerne. Dvs. at ca. hver anden dag er der kommet en ny borger med et nyt forhold som personalet skal forholde sig til – det

er meget anderledes end på et almindeligt plejehjem” (Centerleder, Bjarne Webb Sørensen)

”En af de største succeser ved dette er, at det giver personalet mulighed for at have forskellige funktioner” (Centerleder, Bjarne Webb Sørensen)

”Når 10 % kommer med vægttab, underernæring og manglende appetit, så bliver det vigtigt hvad vi serverer. Men vores opgave er jo også at skabe sociale relationer, og derfor er måltiderne vigtige” (Centerleder, Bjarne Webb Sørensen)

”Hvis en borger ikke kommer videre efter de 14 dage i akut-stuen, typisk fordi denne venter på en plejebolig, reagerer personalet. Dels fordi ambitionen er at yde en anderledes service end i almindelige plejehjem, og dels fordi pladsen optages for en anden borger med behov for akut-stue” (Centerleder, Bjarne Webb Sørensen)

”Når de ældre kommer ind på de midlertidige stuer, blomstrer de i den grad op pga. ernæring og ikke mindst træning, som de selv efterspørger” (Sundhedschef, Birgit Wehlast)

”Det er mindre indgriben for borgeren at komme herhen, end det er at komme på hospitalet” (Centerleder, Bjarne Webb Sørensen)

”Den generelle faglighed i hele centeret er øget med akut-stue-projektet” (Centerleder, Bjarne Webb Sørensen)

”14 dage her er langt, langt bedre for vores målgruppe end 14 dage på hospitalet” (Centerleder, Bjarne Webb Sørensen)

yderligere tiltag. Dette er et helhedssyn og en service der ikke tilbydes fra hospitalerne.

Borgerinddragelse og -tilfredshed

Ifølge sundhedschef Birgit Wehlast er kvaliteten for borgerne meget forbedret med akut-stuerne, da man har øjeblikkelig fokus på ernæring og træning, hvilket får de ældre hurtigere på benene igen. Træning er en vigtig del af tilbuddet, hvor en fysioterapeut fastslår, hvad der skal tilbydes af genoptræning eller vedligeholdelsestræning, og evt. hvordan hjemmet skal indrettes med diverse hjælpemidler efter ændringer i borgernes fysiske formåen.

Det hjemlige og rolige miljø er ligeledes et kvalitetsløft i forhold til hospitalernes urolige og stressede miljø, som også de pårørende bemærker og sætter pris på. Det spiller en stor rolle for begge parter at de kan blive i nærmiljøet og ikke skal indlægges på et sygehus ofte langt fra hjemmet.

Resultater

I 2006 var der i alt 130 borgere igennem akut-stue-systemet i Ringsted Kommune, hvoraf de 80 var ældre, der kom i stedet for at blive indlagt på hospitalet. Ca. 13 % måtte alligevel indlægges, da de enten blev dårligere eller fordi andre sygdomme tilstødte. De resterende blev plejet på midlertidige akut-stuer mellem 2 uger, hvorefter de kunne vende hjem igen.

Inspiration til andre kommuner

Tidligere var det sådan, at amterne betalte for indlæggelserne, fordi det var et alternativ til hospitalsindlæggelser. Den aftale er uklar efter kommunalreformen, men kvaliteten for borgerne, der slipper for hospitalsophold eller får pleje i en krævende situation, er ifølge begge talspersoner langt højere med akutstuerne. Akut-stuer findes allerede i andre kommuner, og det forventes, at flere følger med pga. de gode resultater.

Talspersoner

Sundhedschef, Birgit Wehlast – Tlf: 57 67 77 75
Centerleder, Bjarne Webb Sørensen – Tlf: 20 74 23 07

Glem Ikke – Ikast-Brande Kommune

"Jeg oplevede, at man havde god fod på demensområdet, men da vi fik de mange penge tænkte jeg, at nu kunne vi sætte ekstra trumf på det arbejde" (Lena Baungård, Demenskoordinator)

"Man kan ikke gennemføre så stort et projekt uden at have en rigtig solid styregruppe, og den bestod af Gunhild Waldemar og Susanne Rishøj fra Hukommelsesklinikken, udviklingsleder Marianne Elbrønd på Social- og sundhedsskolen i Herning og ikke mindst vores Direktør på sundhedsområdet i Ikast - på det tidspunkt Hanne Tjell, og sundhedschef Marianne Mørring, udviklingskoordinator Margit Andersen og områdeleder Hanne Fischer. Med fælles hjælp, motivation og støtte kan vi få så mange med i en proces. Men det er vigtigt at pointere, at intet kan gennemføres og forankres uden den ledelsesmæssige opbakning" (Lena Baungård, Demenskoordinator)

Projektets indhold

I 2003-2006 gennemførte Ikast Kommune med økonomisk støtte fra Socialministeriet og Sygekassernes Helsefond kvalitetsudviklingsprojektet *Glem Ikke*. Det overordnede formål var at styrke demensindsatsen i kommunen på tre områder, således at mennesker med demens og deres pårørende fik bedre muligheder for at få en god hverdag. Der blev etableret et samlingssted, udviklet læringsforløb for sundhedsmedarbejderne, og samarbejdet om tidlig opsporing og udredning af demens blev styrket. Samlingsstedet i form af en café blev oprettet som et værested for demente og deres pårørende, hvor de kan få rådgivning af sundhedspersonale og frivillige til at leve et liv med demensdiagnose.

Kompetenceudviklingen af mere end 200 sundhedsmedarbejdere blev sat i værk af på en noget utraditionel måde. Læringsforløbene tog udgangspunkt i personalets ønsker og behov ved hjælp af en særlig skydeskivemodell. Hver ring i skydeskiven repræsenterer en kompetence, og ved hjælp af krydser skulle alle medarbejdere placere sig i forhold til de forskellige kompetencer, og derefter beskrive hvad der skulle til for at få den nødvendige oplæring. Dels på den baggrund og dels med tanke på at sprede projektet til andre kommuner, blev der udviklet 7-10 Amu-kurser som blev tilrettelagt som særligt forløb for *Glem Ikke*.

I den tidlige opsporing blev der sat specielt fokus på forebyggende besøg hos alle ældre over 75 år. I samarbejde med Hukommelsesklinikken på Rigshospitalet, blev der udviklet et særligt værktøj bestående af en interviewguide til at spotte demens hos borgere med hukommelsesklager og motivere dem til undersøgelse.

Initiativtagere

Med hjælp fra Social og Sundhedsskolen i Herning samt personale fra Hukommelsesklinikken på Rigshospitalet, søsatte demenskoordinator, Lena Baungård Projektet *Glem Ikke*, da hun i forbindelse med de mange støttekroner så en kæmpe chance for at gøre noget særligt på området. Det var en udfordring også at få de praktiserende læger til at interessere sig for området, for at opnå en øget udredning af demens, men ved fælles indsats er det lykkedes. Ved at vende tingene på hovedet og inddrage medarbejderne helt fra start, har man formået både at dække

" Ved at spørge medarbejderne, får man et indtryk af, hvad de forskellige kan og gerne vil blive bedre til, og så kan vi strikke et kursusforløb sammen" (Lena Baungård, Demenskoordinator)

" Det bedste er jo at lave kurser for folk, der selv ønsker at dygtiggøre sig" (Lena Baungård, Demenskoordinator)

" Jeg så det som en kæmpe chance for at gøre noget særligt på området." (Lena Baungård, Demenskoordinator)

" Angående medarbejdernes involvering har vi hele vejen igennem projektet spurgt, om der var ekstra ting, de havde behov for." (Lena Baungård, Demenskoordinator)

" Vi har haft perioder med mange kurser, og det har været hårdt, men alt i alt har vi mødt glade ansigter blandt personalet." (Lena Baungård, Demenskoordinator)

" Vi har fået flere demente udredt ved at have fokus. Det er et gode at få stillet en diagnose, så man kan få den nødvendige hjælp" (Lena Baungård, Demenskoordinator)

medarbejdernes ønsker og behov, samt at nå ledelsens målsætninger for projektet.

Medarbejderinddragelse og -tilfredshed

I forbindelse med den massive kursusaktivitet hos sundhedspersonalet, har de forskellige områder været underbemandet i perioder. Det har været hårdt, men er blevet opvejet af den tilfredsstillende, der ligger i selv at være med til at definere sine styrker og mangler og dermed designe sit eget kursusforløb. De gode resultater, i forbindelse med medarbejdernes forbedrede kompetencer og generelle dygtiggørelse, har øget kvaliteten i deres arbejde.

Borgerinddragelse og -tilfredshed

Demens er betegnelsen for svækkelse af hjernens funktion med reduktion af hukommelsen, sproglige problemer, orienteringsproblemer og andre tegn på intellektuel reduktion. I Danmark skønnes det, at ca. 80.000 mennesker lider af demens, og at under 50 % har fået stillet en diagnose.

- Det er vigtigt at kunne tilbyde faciliteter, hvor demente og deres pårørende kan få støtte og rådgivning og møde andre i samme situation
- Det er vigtigt, at medarbejderne har den fornødne viden om demenssygdomme og deres konsekvenser.
- Det er afgørende at kunne identificere demens, så den syge kan tilbydes medicinsk behandling. Tidlig opsporing muliggør en målrettet indsats, så fysisk, psykisk og social belastning kan forebygges

Projekt *Glem ikke* i Ikast-Brande Kommune har sat ind og opnået gode resultater på alle 3 områder, til glæde og gavn for især de demente, men også for deres pårørende.

Resultater

Evaluering af café-værestedet viste tilfredshed både fra de demente og deres pårørende. Caféen har stor tilslutning og ses som en vigtig indsats fremover.

Evaluering af læringsaktiviteterne blev også visualiseret ved hjælp af de føromtalt skydeskiver. Medarbejderne blev igen bedt om at kompetence-placere sig i skydeskiven, og resultatet var, at krydserne havde flyttet sig i positiv retning.

En fokusgruppe blandt ledere viste, at de ser en tydelig faglig

Jeg ved ikke, om der er økonomisk gevinst for kommunen, men menneskelig gevinst er der helt sikkert. Det er muligt, at nogen kommer før i plejebolig og dermed er dyrere for kommunen, men det her handler om livskvalitet" (Lena Baungård, Demenskoordinator)

"En af de helt store succeser er oprettelsen af caféen. Der er mange, meget positive tilbagemeldinger fra både demente og pårørende" (Lena Baungård, Demenskoordinator)

"Til sidst skulle de krydse sig af i skydeskiven igen, og krydserne flyttede sig heldigvis i rigtig retning" (Lena Baungård, Demenskoordinator)

"Det var et stort arbejde at indhente dokumentationen om f.eks., hvor mange der var i demensmedicinsk behandling. Takket være gode vejledere fra Hukommelsesklinikken holdt jeg gejsten oppe" (Lena Baungård, Demenskoordinator)

opgradering blandt personalet, ligesom de mærker, at medarbejderne nu står mere på egne ben i arbejdet med demens.

En undersøgelse i kommunen viste, at 36 % af de ældre, der modtager forebyggende besøg, har hukommelsesklager. I alt er 19,2 % af de adspurgte blevet anbefalet at tage kontakt til egen læge eller demenskoordinator, ligesom der har været en øgning i henvisninger til udredning af demens på Herning Sygehus. Ved projektets afslutning var 48 borgere i antidemensmedicin mod 11 i 2003.

Inspiration til andre kommuner

Et delmål for projektet var at videregive resultater til inspiration for nye tiltag på demensområdet, hvorfor kurserne blev lavet i AMU-regi. Andre kommuner har allerede kopieret tiltaget fra Ikast-Brande Kommune, bl.a. Viborg.

Talspersoner

Demenskoordinator Lena Baungård – telefon: 20905970

"Læg liv til årene", ældres sociale liv i Frederikshavn Kommune

"Flere sider pegede på, at vi var rigtig gode til at passe de ældre, men der kunne godt være lidt mere aktivitet" (Gitte Rævdal, Ældreafdelingen)

"Det var tid til at tage det næste skridt" (Gitte Rævdal, Ældreafdelingen)

"Tiden var inde til, at vi prøvede noget lidt anderledes end det, vi havde gjort" (Gitte Rævdal, Ældreafdelingen)

"Vi har vores uddannede plejepersonale, som tager sig af plejen, så det her er et ekstra led indover" (Gitte Rævdal, Ældreafdelingen)

"De ældre har brug for, at der også sker noget i deres liv" (Gitte Rævdal, Ældreafdelingen)

"Det er sådan set en menneskeret, ikke blot at blive holdt i live, men også at have et

Projektets indhold

Udarbejdede tilsynsrapporter på ældreområdet i Frederikshavn Kommune har vist, at ældreplejen fungerer optimalt, men samtidig har man også anet behovet for en ekstra indsats overfor såkaldte svagere ældre i kommunen. Ensomme, isolerede og helbredsmæssigt svage ældre havde brug for nogle tiltag for at højne deres livskvalitet. I 2005 nedsatte Ældreafdelingen en styregruppe, bestående af ansatte på ældreområdet samt medlemmer af det lokale Ælderåd. Sammen skulle de undersøge muligheder og udarbejde en handleplan for initiativer overfor svagere ældre i kommunen.

Det overordnede mål var at:

- Øge livskvaliteten for ældre i kommunen med særligt fokus på de ældre, der af forskellige årsager sjældent kommer ud eller modtager besøg.

Da projektet blev igangsat i 2006 besluttede man sig for at

livsindhold" (Gitte Rævdal, Ældreafdelingen)

"Det er jo ikke noget ved at blive 100 år, hvis man de sidste 25 år bare har siddet indenfor i sin lille stue og hørt uret slå" (Gitte Rævdal, Ældreafdelingen)

"Der er mange, der sidder isolerede og bare venter på, at hjemmehjælperen skal komme. Det ville vi gøre noget ved" (Gitte Rævdal, Ældreafdelingen)

"De ældre er lykkeligere og har mere livskvalitet, hvis de har kontakt med andre mennesker og får oplevelser, som betyder noget for dem" (Gitte Rævdal, Ældreafdelingen)

"De frivillige gør et stort stykke arbejde, men vi havde brug for lidt flere ressourcer, så vi ansatte fleksjobmedarbejdere" (Gitte Rævdal, Ældreafdelingen)

"Det er lige meget, hvilken uddannelse de har. Det vi lægger vægt på er, at de har hjertet på rette sted" (Gitte Rævdal, Ældreafdelingen)

"Ved at flytte rundt på midlerne kunne vi ansætte langt flere medarbejdere, end hvis vi skulle have ansat fast plejepersonale til at tage sig af det" (Gitte Rævdal, Ældreafdelingen)

"Man behøver ikke være til store arrangementer. Det kan også være små ting som at komme ud i sin have eller ud i en park, så dagene ikke bare er fuldstændig ens" (Gitte Rævdal, Ældreafdelingen)

"Vi korresponderede med Socialudvalget, men vi fik meget frie hænder" (Gitte Rævdal, Ældreafdelingen)

"Udvalgsmedlemmet havde tanker om, hvad han gerne ville se, men hvordan vi skulle gribe det an, havde han ikke nogle bud på. Det skulle vi finde ud af nedefra i systemet, og det synes jeg var en rigtig god måde at gøre det på" (Gitte Rævdal, Ældreafdelingen)

"Det at skabe netværk betyder meget. Det at skabe tryghed sammen med andre" (Gitte Rævdal, Ældreafdelingen)

"Aktiviteterne blomstrer op" (Gitte Rævdal, Ældreafdelingen)

"De kommer ud nu og oplever, at

inddrage folk i fleksjobordninger, som det personale, der skulle forestå tiltagene. I dag er der ansat 53 fleksjobmedarbejdere i kommunen til varetagelse af opgaverne omkring svage ældres livskvalitet. Projektet er delvist finansieret ved overførsel af fleksjobmidler fra Arbejdsmarkedsafdelingen til Ældreafdelingen samt ekstra tilskud fra Socialministeriet.

I starten af 2006 afholdtes en workshop, hvor man inviterede plejepersonale, fleksjobmedarbejdere, frivillige på ældreområdet, brugere, pårørende samt nøglepersoner fra forvaltninger. Målet var at udarbejde og udvikle konkrete tiltag for at øge livskvaliteten for svage ældre.

Målgruppen af ældre er fundet via visitation. Her er det blevet vurderet, hvem af kommunens ældre hjemmehjælpsbrugere, der har haft behov for projektets tiltag. Tiltagene har taget udgangspunkt i, hvad den enkelte ældre har interesse i. Eksempler på, hvad ældre har foretaget sig sammen med fleksjobmedarbejderne kunne være kortspil, højtlesning fra bøger, samtaler, og hjemlige sysler. Endvidere har større arrangementer såsom koncerter, cafe og cirkus også været på programmet og har således også været med til at skabe PR for projektet.

I Frederikshavn kommune fortsættes projektet efter kommunesammenlægningen.

Initiativtageren

Ideen om at skabe højere livskvalitet for svage ældre i Frederikshavn Kommune kom fra et Socialudvalgsmedlem. Han pegede på behovet for at undersøge de ældres livskvalitet, men herefter var det op til Ældreafdelingen, ansatte i ældreplejen og Ældrerådet at udvikle ideer og udstikke retningslinierne for projektet.

Resultater

Projektet har haft stor betydning for både de svage ældre, men også for fleksjobmedarbejderne og plejepersonalet. De ældres sociale netværk er blevet styrket. Gitte Rævdal fortæller om et tilfælde med en ældre borger, der ikke tidligere kom udenfor sit hjem, men på fleksjobmedarbejderens opfordring har skabt sig et netværk på kommunens Dagcenter. Hjemmehjælperne oplever ligeledes en positiv udvikling hos de svage ældre de kommer hos. Målsætningen er således blevet mødt.

Der er blevet skabt mulige jobs for mennesker, der af forskellige årsager ikke ville kunne varetage fuldtidsstillinger. Ledige i systemet har på den måde skabt sig et indholdsrigt job.

det er forår, sommer og efterår, hvor de før bare sad hjemme for sig selv" (Gitte Rævdal, Ældreafdelingen)

"Plejedelen skal selvfølgelig være i orden som grundelement, men vi har ført noget nyt til som gør, at vi får nogle gladere ældre" (Gitte Rævdal, Ældreafdelingen)

"Fleksjobmedarbejderne får en fornemmelse af at bestride et rigtig job, selvom det er under fleksjobordningen" (Gitte Rævdal, Ældreafdelingen)

"Det har drejet sig om at sætte sig ind i borgernes situation og så tage udgangspunkt i det" (Gitte Rævdal, Ældreafdelingen)

"Vi har fokuseret på, hvordan vi alle kan gøre en indsats, på hvad vi sammen kan gøre for at få det her til at vokse" (Gitte Rævdal, Ældreafdelingen)

"Man var lidt nervøs for, om der skulle komme nogen ind fra sidelinien og tage ens job, men vi lagde en handleplan med faste roller" (Gitte Rævdal, Ældreafdelingen)

Gitte Rævdal kan ikke afgøre med sikkerhed om kommunens plejepersonale har oplevet mindre travlhed i hverdagen, nu da de har fået mere tid til at koncentrere sig om deres spidskompetence; plejen af de ældre. Dog vil Gitte Rævdal understrege, at muligheden for at fokusere på tungere opgaver er opstået.

Medarbejderinddragelse og –tilfredshed

Fleksjobmedarbejdere har selv været med til at skabe indholdet i deres job. Gitte Rævdal mener, at de oplever stor tilfredsstillelse i jobbet, og kommunen har fået øjnene op for tidligere lediges kompetencer og ressourcer.

Plejepersonalet vurderer, hvilke ældre der bør tilbydes ordningen og har således indflydelse på projektet. Endvidere har de også været med til at forme projektet ved hjælp af input om aktiviteter. Gitte Rævdal vurderer, at plejepersonalet oplever højere grad af trivsel på jobbet nu end tidligere.

Borgerinddragelse og –tilfredshed

Ældrerådet har fra starten været med til at skabe, komme med ideer og rammesætte ordningen. Ellers fungerer dagligdagen ved, at det er den enkelte ældres specifikke ønsker, der er i fokus. Andre ældre eller frivillige fra kommunen har også været med til at udvikle ordningen. Pårørende har ligeledes fra starten været involveret. Blandt andet under foromtalt workshop, hvor de arbejdede sammen med resten af workshopdeltagerne om ideer til projektet.

Gitte Rævdal mener, at både pårørende og brugere er meget tilfredse med ordningen.

Inspiration til andre kommuner

Gitte Rævdal mener, at engagement er det vigtigste for at starte et lignende projekt. Hun fortæller, at samarbejdet mellem de forskellige personalegrupper har været svært i starten, før alle faldt på plads i deres nye roller, men eventuelle problemer er blevet behandlet i nærmiljøet. Udover det har man fra starten udarbejdet en handleplan med fast definerede roller for alle aktører i projektet. Her har man lagt vægt på de forskellige medarbejdergruppers specifikke kompetencer.

Endvidere peger Gitte Rævdal på, at mennesker med forstand på overflytning af økonomiske midler mellem kommunens faktorer er nødvendige for at gennemføre et lignende projekt. Fagpersoner med kendskab til fleksjobordninger er også værd at bringe med i projektstarten.

Overordnet anbefaler Gitte Rævdal, at andre kommuner lader

sig inspirere af projektet.

Talspersoner

Overassistent i Ældreafdelingen Gitte Rævdal: 98455316

Projekt FOKUS i ældreplejen i Haderslev Kommune

"Man kan se, at der er sket en eksplosion i udviklingen af type 2 diabetes, det man i gamle dage kaldte gammelmandssukkersyge. Man har altid sagt, at type 1 var den værste, og man har nu fundet ud af at den anden faktisk er langt farligere. Derfor var vi nødt til at gøre en bred indsats og have spioner ude for at fange tilfældene. Det er jo også utrolig dyrt for samfundet, for der er 500, der ender med en amputation og så ødelægger det folks kvalitet." (Lena Schmidt, FOKUS-ambassadør)

"Man regner med, at det er 300.000 mennesker, der har det uden egentlig at vide det, for man opdager det først, når der kommer senkomplikationer som f.eks. sår der ikke vil hele." (Lena Schmidt, FOKUS-ambassadør)

"Det har kørt meget på, at forandringer starter ved os selv, vi skal faktisk forebygge hos os selv." (Lena Schmidt, FOKUS-ambassadør)

"Der var en lang række workshops, som alle personaler var på. I første omgang var der fastlagte temaer som motion og sund kost, men hurtigt kom der ambassadørmøder en gang om måneden, hvor vi havde indflydelse på, hvordan vi ville bruge de forskellige

Projektets indhold

I Haderslev kommune igangsatte man i 2005 det et-årige projekt FOKUS i ældreplejen. Projektet er et sundhedsfremme og – forebyggelsesprojekt, som har sigtet på at kompetenceudvikle alle medarbejdere i hjemmeplejen med fagligt udgangspunkt i diagnosen type 2 diabetes. Udgangspunktet var undersøgelser, der viser, at 16-18 % af borgere over 67 har type 2 diabetes, og at halvdelen ikke ved det. Borgere med type 2 diabetes har 3-5 gange øget risiko for at udvikle hjerte/karsygdomme, som kan føre til blodpropper, hjerneblødninger mv. Alvorlige komplikationer, som i mange tilfælde kan forebygges med en målrettet indsats. Projektet har været opbygget omkring et fastlagt tema hver måned. Temaerne har eksempelvis været sund mad, motion, fodpleje, blodsukker og blodtryk. Hver enkelt medarbejdergruppe har hver måned opstillet mål for deres eget arbejde med temaet. I forbindelse med projektet er 29 FOKUS-ambassadører blevet udvalgt som bindeled mellem deres egen arbejdsgruppe og projektet. Således har de fungeret som de praktiske nøglepersoner, som har medvirket til at få de pædagogiske aktiviteter integreret i yderste led. Ambassadørerne har forskellig baggrund og er sammensat af repræsentanter fra plejen, træning, køkken, visitation og dagcentre.

Målene for projekt FOKUS var ved projektets opstart:

- Forebyggelse af senkomplikationer blandt brugere med diagnosen type 2 diabetes
- Overblik over borgere i hjemmeplejen med diagnosen type 2 diabetes og de ydelser, de modtager
- Kompetenceudvikling hos medarbejdere, så de er klædt på til at passe det stigende antal borgere med type 2 diabetes

Initiativtageren

temamåneder i de enkelte grupper, så vi kunne lave vores egne mål for det." (Lena Schmidt, FOKUS-ambassadør
"Man har lavet en undersøgelse, der viser, at man har fundet nogen, som har type 2, som man ikke vidste havde det, og det kan man jo sige, at det er billigere end, hvis man først havde opdaget det senere, men det er jo langsigtede effekter vi snakker om." (Lena Schmidt, FOKUS-ambassadør

"I personalegruppen er der også flere, der har gnavegrønt med end før. Det har helt klart haft en god effekt." (Lena Schmidt, FOKUS-ambassadør

"Vores inddragelse har været supergod også med de her ambassadørmøder. Det har givet godt, og vi har kunnet bruge hinandens erfaringer. Man er både blevet set og hørt. Personalet har fået en viden, som de ikke havde før. Man er blevet mere opmærksom på symptomer, og det er i hvert fald udvikling." (Lena Schmidt, FOKUS-ambassadør

"Vi har indkøbt bøgerne, så vores nye medarbejdere også får den nødvendige information, for ellers taber vi vores viden." (Lena Schmidt, FOKUS-ambassadør

"Det er vigtigt, at man sender ud til medarbejderne, at de betyder noget. Det er også vigtigt, at man tager alt personalet med, og at alle har samme oplevelse, så man kan hjælpe hinanden med at holde fast i det, man har lært." (Lena Schmidt, FOKUS-ambassadør

"Nogle af de andre ambassadører har fået tilbagemeldinger fra yngre borgere om, at de er glade for at være blevet hørt. Det er f.eks. et dagcenter, hvor de har kørt spisegrupper med sund mad." (Lena Schmidt, FOKUS-ambassadør

"Vi er blevet mere bevidste om, at der ligger meget livskvalitet i mad for borgerne, så vi kan være med til at lave lidt mere lækker mad til dem samtidig med, at det er sundt." (Lena Schmidt, FOKUS-ambassadør

Initiativet kom fra kommunen, som i samarbejde med konsulentfirmaet FOKUS udbredte projektets formål til ældreråd, pårørende og ledelsen de enkelte steder. Herefter blev de 29 ambassadører udpeget i forhold til lyst og engagement til at påtage sig opgaven.

Resultater

Projekt FOKUS har betydet, at medarbejderne i ældreplejen har fået kompetencer til at opdage tidlige symptomer på type 2 diabetes. Undersøgelser har vist, at en tidlig indsats overfor diabetes kan betyde en bedre livskvalitet for patienten og på lang sigt store økonomiske besparelser på behandling af disse patienter. Projektets fokus på sundhed har yderligere betydet, at personalet i ældreplejen har fået større fokus på deres egen sundhed, således at også de har ændret deres kostvaner.

Medarbejderinddragelse og –tilfredshed

Samtlige medarbejdere i ældreplejen deltog i workshops om diabetes og fik ved disse workshops afslutning testet deres viden på området. I de forskellige temamåneder har medarbejderne været inddraget i målsætningen for deres egen arbejdsgruppe, og tilbagemeldinger fra personalet viser, at der har været stor tilfredshed med involveringen i projektet. Her pointeres vigtigheden af, at alle medarbejdere får samme kurser og viden, så man kan supplere hinanden fagligt. I forbindelse med projektet har man indkøbt kursusbøgerne, så også nye medarbejdere har adgang til de øvrige medarbejders viden.

Inspiration til andre kommuner

FOKUS-ambassadør Lena Schmidt fremhæver signalet om, at medarbejderne betyder noget som vigtigt. Dog må man holde sig for øje, at der i et projekt som inkluderer alle faggrupper indenfor en samlet sektor er risiko for, at alle elementer ikke har relevans for alle grupper. Således må man i forbindelse med det enkelte projekt udvise fleksibilitet og samarbejdsvillighed og forsøge at tilpasse eventuelle mål eller temaer til netop ens eget arbejdsområde.

Talspersoner

Lena Schmidt, FOKUS-ambassadør tlf. 74347260

Leve/Bomiljø i Læsø Kommunes Døgnpleje

"Det svirrede med ideer og tanker"
(Kirsten Mølgård, Leder af hjemme- og sygeplejen)

"Der blomstrede ideerne jo også – ud fra det, vi havde fået fra borgerne" (Kirsten Mølgård, Leder af hjemme- og sygeplejen)

"Store dele af befolkningen er blevet mere bevidste om, hvad der sker i vores ældrepleje" (Kirsten Mølgård, Leder af hjemme- og sygeplejen)

"Det borgerne her på Læsø ville var, at de ville væk fra det institutionsagtige, hvor man kører rundt med en madvogn" (Kirsten Mølgård, Leder af hjemme- og sygeplejen)

"Projektet har haft utrolig stor betydning for, at man er blevet mere bevidst om, at man har indflydelse på, hvordan ens liv skal forme sig" (Kirsten Mølgård, Leder af hjemme- og sygeplejen)

"Personalet er blevet bevidst om, hvad det er for nogle tanker, folk gør sig, hvad der er værdifuldt for dem" (Kirsten Mølgård, Leder af hjemme- og sygeplejen)

"Vi er blevet meget mere bevidste om vores værdigrundlag, hvor det er vi vil hen, og hvordan det er, vi arbejder" (Kirsten Mølgård, Leder af hjemme- og sygeplejen)

"Det er altid en stor udfordring, og der er altid stor usikkerhed, når man går ind og laver om på en kultur, men lysten har været der" (Kirsten Mølgård, Leder af hjemme- og sygeplejen)

"Da personalet først kom i gang, viste det sig faktisk at være rigtig spændende, og det gav dem noget" (Kirsten Mølgård, Leder af hjemme- og sygeplejen)

"Folk, der bor på Læsø, er natur-elskere. De har boet hele deres liv i tilknytning til naturen. Der er nogle

Projektets opstartsfasen

I Læsø kommune ønskede man i 2005 at forbedre ældreplejen. Kommunalbestyrelsen havde i begyndelsen af 2005 noteret et behov for flere ældreboliger, hvorfor de tog kontakt til ledelsen i hjemmeplejen. Ledelsen ønskede, at denne udbygning skulle ske ud fra borgernes egne ønsker om, hvordan de ville have deres alderdom til at se ud. Derfor tog man – med hjælp fra to konsulenter fra Frederikshavn – initiativ til et stort borgermøde for alle øens beboere, som blev afholdt 1. september 2005. Særligt forsøgte man at få engageret de grupper, som inden for en overskuelig årrække kunne blive brugere, samt de nuværende brugere. Efterfølgende blev der afholdt stormøde blandt medarbejderne i hjemmeplejen, hvor også borgere og ældrerådet var inviteret, for at omsætte ideerne fra visionsdagen til praksis. Dette mundede ud i et værdigrundlag, som der efterfølgende blev arbejdet videre med i personaleteams.

Projektets indhold

Konkret arbejder personalet nu i mindre selvstyrende teams efter såkaldte "ledestjerner", som direkte afspejler brugernes ønsker og prioriteringer om f.eks. privatliv, respekt for individuel søvnrytme og ikke mindst hjælp-til-selvhelp frem for sædvanlig pleje, der i for høj grad opfattes som værende baseret på plejerens præmisser. Et stærkt ønske har været at komme væk fra den "sædvanlige institutionelle måde", hvorfor der bliver lagt stor vægt på, at alt foregår så decentralt og tæt på den enkelte borger som muligt. Det mest tydelige tegn på dette er, at nye ældreboliger nu etableres i mindre enheder (max. 10 lejligheder) med høj grad af selvbestemmelse; de såkaldte Leve-bo-huse. Her er der fast personale tilknyttet, som sammen med beboerne tager beslutninger om, hvordan dagligdagen skal forløbe.

Ideen er, at plejehjemmet over nogle år skal forsvinde som institution, idet de eksisterende bygninger laves om, og der bygges nye Leve-bo-miljøer.

Borger- og medarbejdertilfredshed

Tilfredsheden blandt borgerne har været rigtig stor. For det første har man som almindelig borger følt sig hørt; man har oplevet at have direkte politisk indflydelse. For det andet er tilfredsheden blandt klienterne i Leve-bo-miljøerne høj, idet plejen er blevet tilpasset den enkelte i langt højere grad end det var tilfældet tidligere, og idet man selv har langt mere indflydelse på planlægningen af sin egen dagligdag.

bestemte ting, der har betydning for dem, og det skal vi have frem"
(Kirsten Mølgård, Leder af hjemme- og sygeplejen)

"Der er dukket nogle ting op, hvor man tænker: 'Hold da op, betyder det så meget?' Men det gør det jo"
(Kirsten Mølgård, Leder af hjemme- og sygeplejen)

"Personalet er blevet rusket op. Man tager sin kultur op til revision"
(Kirsten Mølgård, Leder af hjemme- og sygeplejen)

"Man får en anden synsvinkel på det, når man går frem på den her måde" (Kirsten Mølgård, Leder af hjemme- og sygeplejen)

Fordi Leve-bo-projektet brød så meget med både beboernes og personalets vaner, var der blandt personalet en del skepsis i starten, men nu er dette vendt, og folk er overvejende positive. Der er kommet en langt større grad af bevidsthed om, hvad det er man gør, og hvordan man gør det, hvilket har affødt en stor entusiasme. Desuden er arbejdet blevet mere spændende og afvekslende.

Resultater

Der er blevet lavet en evaluering i sommeren 2006, hvor både medarbejdere og beboere udviste stor tilfredshed med konceptet. Planen var, at det ikke måtte koste kommunen flere penge med "Leve-bo", hvilket heller ikke har været tilfældet. Dog er der blevet flyttet penge fra uddannelsespuljen til ansættelse af konsulenter. Sygefraværet er lavt blandt plejepersonalet på Læsø, men det kan ikke nødvendigvis ses i direkte sammenhæng med leve-bo-projektet.

Inspiration til andre kommuner

Kirsten Mølgård mener sagtens, at metoden med borger- og brugerinddragelse kan bruges i andre institutioner, som f.eks. børnehaver og vuggestuer. Desuden kan metoden anbefales i forhold til andre kommuner, idet folk har forskellige vilkår fra sted til sted, og det derfor er vanskeligt fra centralt hold at styre, hvad man har brug for ude i kommunerne.

Talsperson

Kirsten Mølgård, Leder af hjemme- og sygeplejen: 98 49 14 22 / 98 49 12 65.

Rejseholdet i ældreplejen Brøndby Kommune

Citater fra interview med Marianne Strømsted, leder af ældrecenteret Nygårds Plads i Brøndby Kommune:

"Rejseholdet var et resultat af en række café møder, der omhandlede udfordringerne i fremtidens ældrepleje med fokus på, hvad vi kan sammen"

"Vi satte fokus på, at de gode historier skaber fremtiden. Vi inviterede alle ledere på internat, hvor de blev undervist i den vædsættende samtale. Og det er det at være anerkendende, nysgerrig og lyttende over for hinanden"

Projektets indhold

I Brøndby Kommune har man som i så mange andre kommuner problemer med at rekruttere kvalificeret personale til Ældre- og Omsorgssektoren. Den lider under et dårligt ry og et manglende kendskab til arbejdet blandt de unge potentielle medarbejdere. I Brøndby Kommune har man valgt at anlægge en proaktiv strategi, hvor man forsøger at nedbryde myterne om dette felt og i stedet udbrede de gode historier. Målet er at blive Danmarks bedste arbejdsplads 2010. Det er jo meget godt at have et mål, som Marianne Strømsted formulerer det.

Kommunen havde længe haft en tradition for at arbejde med en åben og anerkendende kommunikation, og denne ville man nu søge at styrke blandt medarbejderne såvel som udadtil i forholdet til borgere og presse. I samarbejde med et konsulentfirma blev der planlagt et undervisningsforløb for ældreplejens ledere med fokus på den gode historie samt 5 café møder for samtlige 700 medarbejdere i ældreplejen. Møderne fungerede som et øveforum, hvor man introducerede medarbejderne til at arbejde med en mere anerkendende kommunikation over for hinanden. Dette netop ud fra en device om, at det er enormt vigtigt at viderefortælle de gode historier fra arbejdet i ældresektoren, for de historier er med til at skabe en god stemning og en faglig stolthed blandt personalet.

Til café møderne blev det diskuteret, hvorledes man kan nå ud med de gode historier til befolkningen, og i denne sammenhæng blev der fra medarbejderside fremlagt forslag om at lave et rejsehold. Rejseholdet består af en gruppe hjælpere, assistenter og sygeplejersker, der besøger kommunens folkeskoler for at videreformidle de gode historier fra arbejdet i Ældre- og Omsorgssektoren. Hermed håber de på at nedbryde de mange fordomme og myter om dette arbejdsområde og motivere de unge til at tage en uddannelse inden for social- og sundhedsfaget.

Projektet i praksis

Rejseholdets besøg går ud på at forklare de unge om arbejdet i ældre- og omsorgssektoren, men på en lidt anderledes måde end man vanligt hører. Man skal fortælle de unge det, de gerne vil høre og på en måde, der fanger dem. Rejseholdet kan fortælle om alle de stærke oplevelser eller morsomme episoder, de oplever i dagligdagen, "for det stykke arbejde er mere end bare at vaske røv", som Marianne Strømsted forklarer det. Under rejseholdets besøg vises der først et diasshow med musik, der giver de unge et

"Anerkendelse er enormt vigtigt, især i vores sektor, hvor vi netop ikke selv er gode til at fortælle de gode historier. Også pressemedarbejdere er det også altid de kedelige historier, der kommer på dagsordenen. Vi vil gerne ændre den trend og sætte den gode historie på dagsordenen"

"I det øjeblik vi selv begynder at fortælle den gode historie, så kan det også være omverdenen begynder at høre den gode historie. Det er både lokalbefolkningen, politikere og pressen"

"Vi skal skabe den kontakt og fortælle dem om de muligheder, de har, når de skal i praktikforløb. Der er ikke ret mange der henvender sig ellers. Vi må selv gå ud og gøre en indsats for at få dem ud til os"

"Det er helt klart rejseholdets oplevelse, at der er interesse for faget blandt eleverne, og det er jo også derfor, lysten er der til at gøre det igen"

indtryk af hjemmeplejens daglige arbejdsgang såvel som de mere festlige lejligheder. Dernæst tages der udgangspunkt i en tavle dekoreret med forskellige ord, såsom humor, mangfoldighed, demens eller død. Eleverne kan her spørge ind til de forskellige ord, og en person fra rejseholdet fortæller en positiv historie, der knytter sig til netop det ord.

Efterfølgende kan eleverne tale individuelt med de forskellige kontaktpersoner og modtage diverse informationsmateriale om uddannelses- og jobmuligheder.

Medarbejderinddragelse og -tilfredshed

Ideen til rejseholdet opstod blandt medarbejderne i Ældre- og Omsorgssektoren. Det var deres ønske, at der ville komme mere fokus på de mange positive sider ved deres professionelle gerning og arbejdets karakter generelt. Forsøget på at udbrede mere viden om arbejdets kvaliteter er således blevet hilst velkomment, og personalet er ligeledes i deres virke med til at opretholde denne faglige optimisme og positive kommunikation.

På tilsvarende vis er rejseholdet - bortset fra projektkoordinator og uddannelseskonsulent - sammensat af medarbejderne selv. De repræsenterer de forskellige fagområder inden for ældreplejen og kan dermed give en bredt funderet vejledning til de unge.

Resultater

De har endnu ikke målt, hvorvidt antallet af henvendelser er steget, da det er svært at bestemme, hvor mange der søger ind på forskellige uddannelser. Rejseholdet fortæller dog, at de unge bliver positivt overraskede over arbejdets karakter, når de hører om det. Det er også rejseholdets klare opfattelse, at de unge er interesserede i at udforske feltet nærmere.

Generelt har medarbejderne inden for Ældre og Omsorg taget den anerkendende og positive kommunikation til sig. I mange afdelinger har lederne for eksempel ændret deres afdelingsmøder, så de nu altid starter med at fortælle dagens gode historie. Det skaber en positiv og opløftet stemning, som medarbejderne tager med sig rundt til borgerne og kollegaerne. Denne udvikling vil forhåbentligt sprede sig som ringe i vandet og nå ud til befolkningen og ikke mindst den nye generation af arbejdskraft.

Inspiration til andre kommuner

Generelt mener Marianne Strømsted, at den anerkendende kommunikation og fokuset på den gode historie er det, der skal til for at skabe en god arbejdsplads og en velfungerende offentlig sektor. Hun regner med, at det på sigt vil blive en del af kulturen i

Brøndby Kommune, og hun mener bestemt også, at andre kommuner vil kunne drage nytte af deres erfaringer.

"Jeg tror netop på, at det er utrolig vigtigt, at man hele tiden har fokus på den gode historie og kommunikationen. Det er det, der skal til. Det kan godt være der er problemer, men man kan stadig godt tage udgangspunkt i den gode historie"

Talspersoner

Marianne Strømsted, leder af ældrecenteret Nygårds Plads.

Tlf.: 4328 2761

Kvalitetsløft i ældreplejen i Ballerup Kommune

Projektet omhandler et kvalitetsløft i ældreplejen med fokus på demente. Der er blevet afsat midler til mere omsorgstid frem for pleje og praktiske gøremål. Desuden har medarbejdere gennemgået et uddannelsesforløb for at fremme kompetenceudviklingen på området. Der er opnået to typer af resultater i forbindelse med kvalitetsudviklingsprojektet. For det første er der mere tid til omsorg, hvilket giver de ældre en oplevelse af højere grad af nærvær. For det andet har medarbejdere fået nye kompetencer.

Talsperson: Planlægningsmedarbejder Trine Rosdahl: Tlf.: 44772894

Renovering af plejecenter i Ballerup Kommune

I Ballerup Kommune er der blevet taget initiativ til en renovering af et af kommunens plejecentre. Meningen er, at seks botilbud til demente skal oprettes sammen med en sansehøve. Sterling University of Scotland har fungeret som sparringspartnere for medarbejdere i udformningen af planerne for botilbuddene og sansehøven. Projektet skal delvist give nye kompetencer til medarbejdere samt udvikle dementes bevidsthed om deres eget liv.

Talsperson: Planlægningsmedarbejder Trine Rosdahl: Tlf.: 44772894

Den Grønne Ø i Brøndby Kommune

På ældrecentret Nygårds Plads har en gruppe medarbejdere sat fokus på både medarbejdersundhed og på fællesskabet på centret. Man har ønsket at skabe en naturlig dialog og en øget bevidsthed om vigtigheden af sygdomsforebyggelse, motion og kost personalet i mellem. Derfor er der nedsat en tværfaglig arbejdsgruppe som planlægger indholdet af Den Grønne Ø. Et par gange om ugen bruges et kvarter af arbejdstiden på motion, som de ansatte planlægger og tilrettelægger, hvorfor det kan være alt lige fra stavgang, en tur i træningscenteret til Tai Chi. For 40 kroner om måneden kan personalet få udskåret frisk frugt og grønt dagligt, og der er lagt vægt på, at personalemaden er sund og fedtfattig. Af og til er der ydermere arrangementer uden for arbejdstiden, så Den Grønne Ø dækker både over sundhed og det sociale arbejdsklima. Projektet har været med til at bringe sygefraværet ned på under 7%, og ansatte bliver i meget høj grad på arbejdspladsen. Tværfagligt har man fået bedre socialt samvær og samarbejde.

Talsperson: Centerleder på ældrecentret Nygårds Plads Marianne Strømsted. Tlf.: 43282760

Håndholdte computere i Brønderslev-Dronninglund Kommune

I Brønderslev-Dronninglund Kommune har man indført håndholdte computere til den enkelte social- og sundhedshjælper. Alle informationer om brugeren registreres og er tilgængelige på en central server, og kan hentes ned på den håndholdte computer ude hos borgeren. Da der er mindre administration og forgæves kørsel, opnås mere tid ude hos borgeren. Via dette styreredskab er det blevet lettere for medarbejdere at opsætte standarder for plejen, og plejetilbud for den enkelte borger forbedres.

Talsperson: Distriktschef Gitte Barholt: Tlf.: 30384899

Bærbare computere i visitationen i Egedal Kommune

Egedal Kommune har i år planer om at indføre bærbare computere i visitationsarbejdet i ældreplejen. Idéen er, at en del af vurderingen kan foretages, mens man sidder hos den ældre. Dette vil spare tid og forhåbentlig nedsætte travlheden for personalet, da deres hjemmearbejdstid dermed vil blive reduceret. Yderligere er planen at udstyre plejepersonalet med håndholdte PDA'er (håndholdte computere/mobiltelefoner) i 2008. Dette forventes at ville lette arbejdsgangene og skemalægningen, idet personalet nu vil få direkte online adgang til for eksempel skemaændringer, mens de er på farten.

Talsperson: Ældrechef Marianne Christensen: Tlf.: 47107400

Vidensdeling, vidensudvikling og kvalitetssikring i Esbjerg Kommune

På Esbjergs kommunes omsorgsområde arbejdes der med en vidensudviklingsmodel til brug for udvikling og fastholdelse af viden som et organisatorisk aktiv.

Vidensudviklingsmodellen involverer fire områder af omsorgsområdet: uddannelse, sygepleje, terapeutbistand og arbejdsmiljø. Hvert område har ansat en specialist, hvis opgave er at holde sig fagligt opdateret på samt søge viden om de specifikke områder. Specialisterne besidder således en central viden, der skal ud i organisationen. Samtidig er der ansat vidensansvarlige teamledere ude i organisationen, hvis opgave er dels at sprede viden dels samle erfaringer fra hverdagen i organisationen. Denne decentrale viden skal distribueres opad i organisationen.

Hver måned afholdes et møde mellem specialisterne og de vidensansvarlige teamledere, hvor der samles op på både den centrale og den decentrale viden. Udkommet af møderne opsamles yderligere i en elektronisk håndbog. Vidensdelingsmodellen har resulteret i tydelig ansvarsplacering, større engagement, sikring af den faglige kvalitet og enshed i behandlingskvaliteten.

Talsperson: Kontorchef i Sundhed & Omsorg Birthe Hesdorf. Tlf.: 76161765

Online håndholdt styresystem i Furesø Kommune

Inden for ældreplejen har man lavet et "online håndholdt styresystem". På en udvidet

mobiltelefon kan den ansatte slå borgeren op og hente oplysninger om den enkelte borgers behov og situation. Kommer den ansatte således ud til en ny borger kan informationer hentes nemt og på stedet i stedet for at ringe til kontoret. Aflyser en borger kan den ansatte via det håndholdte system få oplysninger om en anden borger, så turen tilbage til kontoret undgås. Det håndholdte styresystem er *ikke* et kontrolredskab eller en decideret besparelse, men et arbejdsredskab, der letter hverdagen og giver større tryghed i opgavevaretagelsen. Grundig uddannelse i systemet vægtes højt, så den ansatte har det komfortabelt med at bruge det håndholdte styresystem. Man har ved indførelsen af styresystemet blandt andet opnået en større tryghed i opgavevaretagelse, et forbedret arbejdsmiljø og en lettere hverdag.

Talsperson: Socialdirektør Annelia Jensen. Tlf.: 72355616

Kompetenceudvikling af social- og sundhedspersonale i Gentofte Kommune

I Gentofte Kommune er der blevet taget initiativ til kompetenceudvikling for social- og sundhedspersonalet på hele ældreområdet med det formål at forbedre kvaliteten af personalets arbejde. Overordnet drejer kvalitetsudviklingen sig om at understøtte indførelse af ny viden og omsætte den til praksis. Der er udvalgt 10 indsatsområder, som hver især er repræsenteret af tovholdere og ressourcpersoner ("granskere"), der har til opgave at følge og formidle den nyeste viden på de enkelte områder. Helt konkret er der blevet uddannet 102 "granskere" inden for fire indsatsområder. Fagligheden inden for hele feltet er blevet styrket.

Talsperson: Områdechef Susanne Andersen. Tlf.: 39986566

Fra plejehjem til leve-bo-miljø i Holstebro Kommune

"Fra plejehjem til leve-bo-miljø" er et projekt med fokus på den socialpædagogiske indsats. Ved at undervise medarbejdere i socialpædagogiske værktøjer, herunder genoptræningsmetoden "Affolter" og magtanvendelse, forbedres plejen og forståelsen for den enkelte demente eller hjerneskadede. Hensigten med at kombinere "Affolter" og magtanvendelse er at bibringe den enkelte medarbejder kompetencer inden for konflikthåndtering. Projektet har højnet kvaliteten af ydelser, da medarbejderne er blevet bevidste om, hvilket værdigrundlag de arbejder ud fra. De har i undervisningen selv været med til at fastsætte værdierne.

Talsperson: Plejeboligleder Karen Rossel. Tlf.: 96116203

Sårklinik i Hørsholm Kommune

I 2004 tog åbnede sårklinikken i Hørsholm Kommune. Sårklinikken er et specialiseret sted, hvor borgere kan komme og få behandlet deres sår uden for primærsektoren. Kommunens læger henviser til sårklinikken, der bliver kørt af en specialuddannet sygeplejerske. Åbningen af sårklinikken har betydet, at én person tilser en borgers sår og derved bedre kan etablere et sammenhængende behandlingsforløb frem for, at flere forskellige (eksempelvis hjemmesygeplejersken) udfører afbrudte behandlinger. Samtidig har det

frigivet tid til hjemmesygeplejersker ude i primærsektoren. I øjeblikket udfører sårklinikken eneste ansatte en undersøgelse, der drejer sig om udarbejdelse af handlingsforløb på baggrund af undersøgelser af borgere med sår ude i kommunen.

Talsperson: Sygeplejerske Pia Carlsen. Tlf.: 51271657

Lean-projekt i Hørsholm Kommune

Via et kvalitetsforbedrende Lean-projekt er arbejdsgange blevet effektiviseret og lettet i plejesektoren i Hørsholm Kommune. Medarbejderne har helt fra start været inddraget, også i forhold til at være medbestemmende om, hvilke områder der skulle forbedres. Kommunen har haft Lean-konsulenter ude for at give gode råd om forbedringer, og har nu uddannet tre medarbejdere til at være Lean-konsulenter også på andre områder end ældre. Projektet har medført meget kortere sagsbehandlingstid og mere tilfredse borgere, da man er kommet af med tunge arbejdsgange. Man er ligeledes blevet bedre til at finde alternative samarbejdspartnere på ydelser, og i det hele taget bedre til at tænke i alternative løsninger. Humlen ved projektet er at skabe fleksibilitet i hverdagen og forbedre samarbejde, hvilket skaber kompetenceudvikling og letter arbejdsdagen for de ansatte.

Talsperson: Kontorassistent og tilknyttet LEAN-projektet Eva Sparmer. Tlf.: 45177225

Udviklingsprojekt på plejecentret Fællesgården i Københavns Kommune

På plejecentret Fælledgården iværksatte de et udviklingsprojekt i maj 2006, der skal forbedre vilkårene på centret. Initiativtageren var kommunen, men medarbejderne har selv været med til at udvikle og udforme projektet. Forventet: Refleksionen skal hjælpe til at gå ind i etiske dilemmaer. Målet med projektet er at blive bedre til at tydeliggøre forventninger til hinanden.

Talsperson: Kontaktperson Christian Bartholdy

PDA i Lejre Kommune

I Lejre Kommune er man inden for ældrepleje ved at indføre en PDA ("online håndholdt styresystem") til hver medarbejder. Køreliste og eventuelle ændringer samt alle informationer om brugeren vil være at finde på PDA'en, herunder også hvilken ydelse brugeren har behov for. Dette er en optimering af plejen, en effektivisering af arbejdsgangen og en løbende dokumentation af ydelserne. Denne opgradering forventes ligeledes at øge interessen om hjemmehjælperens job.

Talsperson: Projektleder på ældreområdet Poul Sarfelt. Tlf.:46461542

Nordfyns Kommune og de frivillige "skubbere"

I Nordfyns Kommune har man i flere år haft en ordning, hvor såkaldte "skubbere" går ture, handler ind og hjælper ældre medborgere med, hvad de kunne have brug for. I alt udgør frivilligruppen på nuværende tidspunkt ca. 200 personer, men antallet forventes at stige.

Det kræver en højere grad af koordinering, støtte og vejledning, hvilket kommunen står foran at skulle arrangere. Projektet afføder blandt andet en aflastning af personalet og en større glæde hos de ældre.

Talsperson: Sundhedschef Anette Andersen. Tlf.: 64828282

Etik i ældreplejen i Rudersdal Kommune

Pilotprojektet bag Etik i Ældreplejen har været gennemført i tidligere Søllerød Kommune. Ved hjælp af et kortspil opridses diverse etiske problemstillinger i arbejdsgangen. Ud fra kortene diskuterer medarbejderne de rette tilgange til disse situationer. Derudover laver medarbejderne også deres egne kort med nogle af de konkrete problemstillinger, de oplever i deres hverdag. Intentionen er at få vendt forskellige tilgange til problemerne således, at medarbejderne ved, hvordan de skal handle i en given situation. Der er dermed skabt en fælles etik blandt medarbejderne. Formålet med kortspillet er at skabe tilfredshed blandt borgerne og medarbejderne. Der er skabt åbenhed omkring svære dilemmaer og medarbejderne er meget tilfredse med at blive inddraget i, hvorledes de svære situationer bedst håndteres.

Talsperson: Leder Inge Sørensen. Tlf. 45664410 , is@rudersdal.dk

Kompetenceudviklingsprojekt i Samsø Kommune

I Samsø Kommune har man startet et projekt, hvor udvikling af kompetencer hos medarbejdere samt uddannelse af ledige og ufaglærte er i højsædet. Der har ikke tidligere været et uddannelsessted på Samsø. På grund af kommunalreformen er der større krav og flere opgaver til kommunerne, hvilket skaber et behov for mere uddannelse. Således har der været et behov for dette projekt, og det skaber dynamik i organisationen. Konkret har man uddannet 31 personer og man har fået medarbejdere med opdaterede kompetencer. Via uddannelsen har medarbejderne fået større forståelse for det, de laver, og en større faglig forståelse for hinandens arbejde.

Talsperson: Leder Susanne Beck. Tlf.: 86591766

Ydelseskatalog i Silkeborg Kommune

Der er i Silkeborg Kommune blevet lavet et ydelseskatalog, hvor ældrepleje og hjælp inddeles i såkaldte pakker, hvilket giver en større grad af metodefrihed til de enkelte ansatte, der bedømmer hvor meget tid og hvilken form for assistance, borgeren har brug for. Systemet giver større frihed til medarbejdere i forhold til, hvordan arbejdet skal tilrettelægges. Der fokuseres på at styrke borgerens egne mestringsevne ved at arbejde ud fra borgerens egne ressourcer og ønsker for et meningsfuldt liv. Resultatet har været mere indflydelse til de ansatte i forhold til opgaveudførelse. Ydermere fungerer ordningen som en løbende evaluering for ledelsen. Der er altså tale om en kvalitetsforbedring og et værktøj for de ansatte og dem, der udbyder hjælpen.

Talsperson: Ældrechef Mette Jørgensen. Tlf.: 89701000

Genoptræning og vedligeholdelse i Silkeborg Kommune

For at afdække serviceniveauet på genoptrænings- og vedligeholdelsesområdet har man i Silkeborg Kommune iværksat en undersøgelse af, hvilke ressourcer, der bliver brugt. Man visiterer nu i "ydelsespakker", hvilket blandt andet vil sige, at den der visiterer ydelsen (hvad den enkelte borger har brug for af hjælp) og den der udfører genoptræningen/vedligeholdelsen ikke er den samme person. Dette giver større metodefrihed til den enkelte fysioterapeut og større myndighed til den enkelte borger. Man har ved denne afdækning, der lever op til servicelovens paragraf 86, opnået synlighed over, hvad der sker på området, hvilket forbedrer arbejdsvilkår for ansatte samt sikrer myndighed og kvalitets sikring til den enkelte borger.

Talsperson: Ældrechef Mette Jørgensen. Tlf.:89701000

Embedslægetilsyn modtaget konstruktivt i Skive Kommune

Man har på ældrecentre i Skive Kommune valgt at bruge de uvarslede besøg fra embedslægen positivt og konstruktivt. I stedet for måske at være bekymret for disse besøg og søge at dække over eventuelle mangler, bruges besøgene som en oplagt anledning til at lave kvalitetsforbedringer på områder som for eksempel håndhygiejne eller medicin håndtering. Da embedslægerne kommer vidt omkring på forskellige plejecentre, fungerer de også som vidensdelende sparringspartnere. Man har således opnået bedre sundhed og bedre kvalitet. Det er ligeledes en god måde at have føling og kontrol med dagligt arbejde, hvilket giver en god måde at arbejde og lære af hinanden på.

Talsperson: Souschef Marianne Frost. Tlf.: 99156661

KOL-projekt i Vesthimmerlands Kommune

1. maj 2007 starter Vesthimmerlands Kommune et projekt henvendt til borgere med let til moderat KOL, en kronisk sygdom som nedsætter lungefunktionen. Projektet består i et tre måneder langt tværfagligt kursusforløb, hvor borgerne får hjælp fra fysioterapeuter, ergoterapeuter og sygeplejere til at kunne håndtere deres sygdom bedre. Der er tre overordnede formål med projektet: 1. At styrke borgernes konditionsniveau, 2. At lære borgerne at bruge sundhedsvæsenet mere hensigtsmæssigt, 3. At borgerne bliver bedre til at mestre deres dagligdag. Der vil være tilknyttet tre faste medarbejdere, og der vil deltage mellem otte og 12 personer med KOL. Projektet er en del af Sundhedscenter Vesthimmerland.

Talsperson: Anne Mejdahl Damborg. Tlf.: 30843714

Fleksibilitet og høj faglighed i Viborg Kommune

I Viborg Kommune er der taget initiativ til at bygge et demenscenter med botilbud til i alt 60 borgere. Demenscenteret skal indeholde en lang række muligheder for indendørs og udendørs aktiviteter så som kæledyrshold, mekanikværksted, grillpladser og sansehaver. I forbindelse med demenscenteret skal der desuden oprettes et videnscenter, hvis opgave bliver at forske i, opsamle og formidle viden om demens. Yderligere lægges der vægt på

uddannelse af personale. Fleksibilitet og høj faglighed er nøgleordene for hele projektet. Helt fra starten har man udarbejdet et værdigrundlag som hele projektet tager udgangspunkt i, netop for at sikre den høje grad af faglighed fra starten. Fleksibiliteten kommer til udtryk ved muligheden for at omstrukturere eller for eksempel ommøblere efter de enkelte borgeres behov.

Talsperson: Sundheds- og Ældrechef Jytte Therkildsen. Tlf.: 87876050

Medarbejderinvolvering på Rønshave Plejecenter i Åbenrå Kommune

Plejecenteret Rønshave fra den gamle Bov Kommune, nu Åbenrå Kommune, har i 2003 igangsat et projekt omhandlende medarbejderinvolvering i arbejdstidstilrettelæggelsen. Der er i denne forbindelse udarbejdet en forbedret version af arbejdstidsaftalen med FOA, hvor medarbejderne i højere grad har indflydelse på tilrettelæggelsen af deres arbejdstid. Aftalen er udarbejdet i et samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne på plejecenteret. Der i denne forbindelse blevet afsat 46-47 lønnede mødetimer, hvor personalegrupperne på plejecenteret selv tilrettelægger vagtplanen. Derudover er medarbejderne garanteret en fast garantiløn hver måned, mulighed for lettere at bytte mellem dag-, aften- og nattevagter samt en større fleksibilitet i forbindelse med afholdelsen af FO-dage. Denne nye aftale har medført en stor tilfredshed blandt medarbejderne på plejecenteret, og har medvirket til en større arbejdsglæde blandt medarbejderne samt større tryghed i hverdagen for beboerne.

Talsperson: Britta Riis. Tlf.: 73678719

Den Åbne Linie i Aalborg Kommune

Den Åbne Linie i Aalborg Kommune er en telefonlinie til klager, ris, ros og spørgsmål. Det er en uvildig instans, der fungerer som en kobling mellem borger og forvaltning/det offentlige, der tager imod mange forskellige former for henvendelser. Baggrunden for Den Åbne Linie har været, at det ofte kan være svært for borgeren at finde ud af, hvor man skal henvende sig i forhold til det offentlige. Her får borgeren hurtigt en afklaring på sin henvendelse. Man får ligeledes en eventuel klage hurtigt igennem, og i tilfælde af for eksempel en forkert visitation undersøges sagen og i ca. hver 5. sag ændres afgørelsen. Det fungerer altså som brugernes talerør og er tilmed en imageforbedring for det offentlige. Den Åbne Linie er et enestående organ for at få overblik over borgerens tilfredshed/utilfredshed, og kommunen har dermed føling med, hvor en service skal ændres eller forbedres. Det synliggøres, hvad kommunen kan tilbyde. Kommunen har oplevet stor tilfredshed fra og nærhed til borgere.

Talsperson: Direktør i ældre- og handicapforvaltningen Niels Tikjøb Olsen. Tlf.: 99315405

Selvindskrivning på plejehjem i Aalborg Kommune

På et selvindskrivningsplejehjem med 18 stuer kan en førtids- eller folkepensionist indskrive sig selv eller lade sig indskrive i op til 14 dage uden visitation, hvis der opstår akut sygdom, utryghed ved at være alene eller lignende. Tilbuddet er en klar kvalitetsforbedring af plejen, og det giver en høj grad af tryghed for den enkelte borger, da stedet altid tager imod døgnnet rundt. Ordningen er medvirkende til, at flere ældre bliver

boende i hjemmet i længere tid i stedet for at flytte permanent på plejehjem, og der er således også færre ventelister til plejehjem. Stedet fungerer også som et stop mellem sygehus og eget hjem, hvor der er pleje og ro. Det handler om kvalitetssikring og et mindsteniveau for pleje, og selvindskrivningsplejehjemmet er en meget stor succes.

Talsperson: Direktør i ældre- og handicapforvaltningen Niels Tikjøb Olsen. Tlf.: 99315405

Klik ind på www.kommunale-kvaliteter.dk
hvor du kan læse og downloade
baggrundsmaterialet på god praksis eksemplerne.



JUST DIFFERENT