Fleksibilitet og faglig sparring i dagplejen

– Et inspirationskatalog



Indhold

Fleksibilitet i dagplejen **5**
Faste gæstedagplejere 6
Gæstehus 9
Flyvere og udevikarer 11
Støttedagplejere 13
Andre typer af fleksibilitet 15

Faglig sparring i dagplejen **18**
Faglig specialisering af dagplejere 19
Redskaber der understøtter kollegial faglig sparring 21
Redskaber der understøtter kollegial faglig sparring 21
Personlighedstest til understøttelse af udvikling og samarbejde 24
Matchning af dagplejere og børn 26
Faglig udvikling gennem arbejdet med pædagogiske læreplaner 28
Faglig udvikling og tilsyn 31
Organisering af uddannelsesindsatser 33

Om undersøgelsen **36**
Fakta om de deltagende kommuner 39



Forord

Mange dagplejere er glade for deres job. De oplever at deres arbejde er meningsfuldt, og at de har stor selvbestemmelse og frit kan planlægge deres tid.

Samtidig med at mange dagplejere sætter pris på en arbejdsdag hvor de i høj grad selv kan sætte dagsordenen og der er gode muligheder for arbejdsmæssig spontanitet, sætter arbejdet alene og i eget hjem nogle begrænsninger for dagplejernes fleksibilitet og muligheder for faglig sparring.[1] Netop disse faktorer er medvirkende til at det kan være vanskeligt for kommunerne at rekruttere og fastholde dagplejere[2].

Formålet med dette katalog er at inspirere kommuner til at fremme fleksibilitet og faglig sparring i dagplejen. Kataloget præsenterer en række initiativer som de medvirkende kommuner har haft gode erfaringer med. Det spænder fra ordninger med faste gæstedagplejere i Silkeborg Kommune til specialisering af dagplejere i Odsherred Kommune.

Kataloget er inddelt i to dele. I første del kan I læse om fem initiativer der understøtter fleksibilitet i dagplejernes arbejde. I anden del kan I læse om syv initiativer der handler om faglig udvikling af dagplejere og understøttelse af faglig dialog i dagplejen. Initiativerne handler både om faglig sparring mellem dagplejere og dagplejepædagoger og om faglig sparring dagplejerne imellem.

Bagest i kataloget finder I en oversigt over de medvirkende kommuner og over hvilke initiativer kommunerne har gennemført. Her finder I også kontaktinformationer på kommunerne så I kan kontakte dem hvis I er interesserede i at høre mere om initiativerne.

Kataloget er udarbejdet af Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) for Socialministeriet og er baseret på en undersøgelse der er gennemført i efteråret 2010. En følgegruppe bestående af repræsentanter for KL og FOA har været tilknyttet undersøgelsen.

En særlig tak til de kommuner der har medvirket i forbindelse med udarbejdelsen af kataloget.

God læselyst.

[1] *Afbureaukratisering og regelforenkling på dagtilbudsområdet. Bruttokatalog over forenklingsforslag på dagtilbudsområdet, 0-6 år på baggrund af scanning november 2008 til januar 2009,* Deloitte (2009)
[2] *Dagplejens placering i viften af dagtilbud,* KL og FOA (2007), *Dagplejeundersøgelsen 2008/2009,* KL og FOA (2010), Spørgeskemaundersøgelse gennemført af Danmarks Evalueringsinstitut, offentliggøres i 2011.



Fleksibilitet i dagplejen

Tandlægebesøg eller møder med dagplejepædagogen eller med en børnehave hvor et af dagplejebørnene skal starte. Dagplejere kan ofte have behov for at gå et ærinde eller deltage i møder i arbejdstiden. Hvordan kan det forenes med at arbejdet som dagplejer i høj grad er præget af alenearbejde i eget hjem? At muliggøre denne form for fleksibilitet i arbejdet er et centralt tema i relation til fastholdelse og rekruttering af dagplejere.

Fleksibilitet er også afgørende i forhold til forældrenes tilfredshed med dagplejen. Undersøgelser peger på at det forhold at børn i en dagpleje skal i gæstedagpleje i forbindelse meddagplejerens fravær, kan være en udfordring i forhold til forældrenes ellers store tilfredshed med dagplejen.[3] Dermed er der ud fra et brugerperspektiv behov for at kommunerne har fokus både på hvordan der kan skabes fleksibilitet for dagplejere, og på at understøtte kontinuiteten for børn og forældre i forbindelse med den faste dagplejers fravær.

Artiklerne i denne del af kataloget præsenterer forskellige initiativer der bidrager til at skabe øget fleksibilitet for dagplejere og samtidig har fokus på at understøtte kontinuiteten for børn og forældre ved den faste dagplejers fravær. Artiklerne indeholder desuden gode råd fra de kommuner der allerede har gjort sig erfaringer med initiativerne, om hvad kommuner skal være opmærksomme på hvis de ønsker at arbejde med et eller flere af initiativerne.

Artiklernes temaer er:

1. **Faste gæstedagplejere**
2. **Gæstehuse**
3. **Flyvere og udevikarer**
4. **Støttedagplejere**
5. **Andre typer af fleksibilitet.**

[3] *Børnene med i hverdagen. Dagplejepædagogik*, FOA (2003), *Myter og realiteter om forældresamarbejdet i dagtilbud*, FOA (2008), *Fremtidens dagpleje i Aalborg Kommune. En kortlægning af dagplejen i Aalborg Kommune samt anbefalinger til fremtidssikring,* Styregruppen for Fremtidens dagpleje i Aalborg Kommune (2009).

Faste gæstedagplejere

Faste gæstedagplejere, dispositionsdagplejere eller hjemmevikarer som de kaldes i nogle kommuner, er dagplejere som arbejder i eget hjem, men ikke selv har faste dagplejebørn. I stedet fungerer de som vikarer i forbindelse med de øvrige dagplejeres fravær. De faste gæstedagplejere er typisk tilknyttet en fast gruppe af dagplejere som de vikarierer for.

Fordele

Aflastning af øvrige dagplejere
Faste gæstedagplejere kan reducere antallet af gæsteplaceringer hvor en dagplejer får et gæstebarn som femte barn i sin dagplejegruppe.

Børnegruppen følges ad i gæstedagplejen
Mange forældre sætter pris på at gæstedagplejen finder sted i et hjemligt miljø, og på at den børnegruppe som barnet er en del af i dagligdagen, ikke splittes op i forbindelse med den faste dagplejers fravær.

Kontinuitet
Barnet kommer som hovedregel til den samme dagplejer i forbindelse med den faste dagplejers fravær. De faste gæstedagplejere tager børnene med i den legestue som de er vant til at komme i med deres faste dagplejer, og børnene oplever derfor kontinuitet i deres hverdag trods den faste dagplejers fravær.

Udfordringer

At sikre at gæstedagplejerne har de nødvendige kompetencer
De faste gæstedagplejere er i en særlig situation, idet de modtager mange forskellige børn og forældre i deres hjem. Det kræver særlige kompetencer og lyst og evne til omstilling at varetage funktionen som fast gæstedagplejer.

At afgøre hvor mange gæstedagplejere der er behov for
Forskellige forhold har betydning for hvor mange gæstedagplejere der er brug for. Det er derfor en løbende udfordring at afgøre hvor mange faste gæstedagplejere der er behov for i kommunen, og at finde en hensigtsmæssig organisering af fordelingen af gæstebørn blandt de faste gæstedagplejere.

At gøre børnene trygge ved den faste gæstedagplejer
Forældre sætter pris på at børnene kender og er trygge ved den faste gæstedagplejer. Det kan være svært at sikre at børnene er trygge ved den faste gæstedagplejer, før de skal være hos den faste gæstedagplejer første gang.

Gode råd

- **Vær opmærksom på at jobbet kræver særlige kompetencer**
  Ved rekruttering af faste gæstedagplejere er det vigtigt at have for øje at jobbet kræver lyst og evne til omstilling. Flere af de medvirkende kommuner har gode erfaringer med at rekruttere erfarne dagplejere som faste gæstedagplejere.

- **Gør børnene trygge ved den faste gæstedagplejer**
  De faste gæstedagplejere kan deltage i legestueaktiviteter med de dagplejere og børn de er tilknyttet så der skabes en kontinuitet for de børn den faste gæstedagplejer passer, og så børnene kan blive trygge ved den faste gæstedagplejer.



SILKEBORG KOMMUNE

Faste gæstedagplejere

I Silkeborg Kommune er faste gæstedagplejere en del af kommunens gæstedagplejetilbud. Hver dagplejegruppe har en-to faste gæstedagplejere tilknyttet. Der er 15-17 dagplejere pr. fast gæstedagplejer.

Hver dagplejegruppe har en gruppekoordinator der koordinerer gruppens brug af den eller de faste gæstedagplejere der er tilknyttet gruppen. Ved fordelingen af børnene prioriterer gruppekoordinatoren at den enkelte dagplejers børnegruppe kommer til samme faste gæstedagplejer. Man prioriterer også at de børn der skal være i gæstedagpleje i længst tid, kommer til de faste gæstedagplejere så børnene oplever så få skift som muligt i forbindelse med den faste dagplejers fravær.

Den børnegruppe hvis faste dagplejer er på ferie i to uger, har altså fortrinsret til en plads hos den faste gæstedagplejer frem for den gruppe børn hvis faste dagplejer har en enkelt fridag. Hvis den faste gæstedagplejer en dag ikke modtager børn, kan hun give en hånd med hos dagplejere der har behov for det. Det sker dog ikke så tit, da de faste gæstedagplejere i Silkeborg Kommune har en dækningsprocent tæt på 90.

I de tilfælde hvor de faste gæstedagplejere ikke kan dække behovet for gæstedagpleje, placerer man børn som femte barn hos en anden dagplejer i gruppen. De faste gæstedagplejere har imidlertid betydet at kommunen har reduceret antallet af gæsteplaceringer.

DAGPLEJEGRUPPEN FYLDER DEN FASTE GÆSTE-DAGPLEJER

Favrskov Kommunes faste gæstedagplejere har fire børn i gæstepleje størstedelen af tiden, og de enkelte dagplejegrupper organiserer selv brugen af gæstedagplejeren. Hver dagplejegruppe på 18-20 dagplejere har en gruppekoordinator. Gruppekoordinatoren har til opgave at holde øje med at de faste gæstedagplejere har børn at passe, og varsler dagplejerne i gruppen hvis den faste gæstedagplejer i den kommende periode ikke har børn. Dagplejerne kan så ønske enten at holde ferie eller at afspadsere. I Horsens Kommune har nogle dagplejegrupper en lignende ordning.

FAVRSKOV KOMMUNE

Skelnen mellem akut og planlagt fravær

Favrskov Kommune har gode erfaringer med at skelne mellem planlagt fravær og akut behov for gæstedagpleje. De faste gæstedagplejere bruges i forbindelse med dagplejernes planlagte fravær, mens gæsteplaceringer hvor en dagplejer får et femte barn i sin dagplejegruppe, anvendes i forbindelse med akut fravær. Kommunen oplever at denne tilgang har lettet planlægningen af gæstedagplejen.



Gæstehus

I et gæstehus er der ansat et antal dagplejere til at passe børnene midlertidigt i den faste dagplejers fravær. I gæstehuset er der ikke fastindskrevne børn. Når en dagplejer fx er syg eller på kursus, bliver dagplejerens børnegruppe passet i gæstehuset.

Fordele

Lettere rekruttering
Det er ofte lettere at rekruttere dagplejere til et gæstehus end til den almindelige dagpleje fordi der i gæstehuset er mulighed for mere fleksible arbejdsvilkår, og fordi de ansatte i gæstehuset ikke skal stille deres hjem til rådighed for arbejdet.

Aflastning af øvrige dagplejere
Gæstehuse kan reducere antallet af gæsteplaceringer hvor en dagplejer får et gæstebarn som femte barn i sin gruppe.

Kontinuitet og tryghed for børn og forældre
Gæstehuset kan være med til at skabe kontinuitet og tryghed i forbindelse med dagplejebørnenes gæsteplaceringer fordi børnene hver gang skal være det samme sted med de samme voksne og deres vante børnegruppe.

Udfordringer

At understøtte nye samarbejdsformer
De ansatte i gæstehuset skal i højere grad samarbejde om deres daglige praksis end de dagplejere der arbejder i eget hjem. Det medfører et andet ledelsesbehov i gæstehuset.

At have opdateret viden om børnene
Det kan være en udfordring for medarbejdere i gæstehuset at have opdateret viden om alle de børn der kommer i huset. Det gælder især for børn der er i gæstehuset pga. den faste dagplejers akutte fravær.

At håndtere et øget antal driftsopgaver
Med gæstehuset får dagplejeforvaltningen en række driftsopgaver som man ikke er ansvarlig for i dagplejehjemmene, såsom rengøring, vedligeholdelse mv. Det kan udgøre både en økonomisk og en praktisk belastning for dagplejeforvaltningen.

Gode råd

- **Understøt etablering af kollegialt fællesskab**
  Kolleger er en god støtte, men kan også være en omvæltning hvis man har arbejdet alene som dagplejer i mange år. Derfor kan den tilsynsførende dagplejepædagog i gæstehuset med fordel have det som et opmærksomhedspunkt at understøtte udviklingen af en god samarbejdskultur.

- **Sørg for at de ansatte i gæstehuset har opdateret viden om børnene**
  Viden om hvilke børn der er holdt op med at bruge ble, hvilke børn der har allergi, og hvilke børn der har brug for deres bamse, giver de ansatte i gæstehuset bedre betingelser for at udføre arbejdet og en større tryghed for børn og forældre.

- **Gør gæstehuset til et kendt og trygt sted**
  Dagplejeren kan besøge gæstehuset, og de ansatte i gæstehuset kan besøge de faste dagplejere i legestuen. Dette kan hjælpe børnene med at bygge bro mellem de to verdener. På samme måde kan billeder af gæstehuset hos dagplejerne og billeder af børnene i gæstehuset skabe en oplevelse af genkendelse og tryghed for børnene.

- **Anvend gæstehusets lokaler som legestue.**
  Gæstehusets lokaler kan også fungere som legestue så både de faste dagplejere, børnene og forældrene kommer til at kende huset og de ansatte i huset.



KØBENHAVNS KOMMUNE

Gæstehus

Gæstehuset fungerer som gæstedagpleje for dagplejere der ikke selv modtager gæstebørn. Gæstehuset har plads til to gange ti børn og dækker 72 dagplejebørns gæstebehov.

For at integrere gæstehuset i dagplejen tilstræber Københavns Kommune at alle børn og forældre besøger gæstehuset når de starter i dagplejen. Ofte deltager barnets dagplejer også, og hun kan fx tage fotos af barnet i gæstehuset som hun senere kan bruge når hun skal forberede sine dagplejebørn på at hun skal være væk og de derfor skal være i gæstehuset. Forud for sin fraværsperiode tager dagplejeren typisk børnene med på besøg i gæstehuset og sørger for at gæstehuset har de nødvendige informationer om børnene.

Gæstehusets medarbejdere og de dagplejere der bruger gæstehuset samarbejder om at der i videst muligt omfang er kontinuitet mellem barnets hverdag i dagplejehjemmet og i gæstehuset.

Medarbejderne fra gæstehuset tager børnene med i den legestue de normalt kommer i med deres faste dagplejer. Besøgene i legestuen giver dagplejere og personale fra gæstehuset mulighed for at opdatere hinanden med viden om børnene, og det gør gæstehusets personale til kendte ansigter for børnene.

Personalet i gæstehuset skriver stamkort for og tager portrætfotos af alle de børn der kommer i gæstehuset. Portrætterne hænges op i garderoben så både børn og forældre med tiden kan lære navne og ansigter på de børn der kommer i huset. Hver eftermiddag forbereder personalet i gæstehuset desuden hver enkelt garderobe til det barn der skal komme næste dag, ved at sætte et lille foto af barnet fast på garderoben så forældre og barn føler sig velkomne.

Hver ansat i gæstehuset er primærperson for en fast børnegruppe. Denne dagplejer sørger for at opdatere oplysninger om børnene i sin gruppe, er i dialog med gruppens dagplejere og tager på besøg i gruppens legestue.

Flyvere og udevikarer

Flyvere eller udevikarer i dagplejen skaber fleksibilitet når en dagplejer har behov for at være væk i et kortere tidsrum. Flyvernes primære funktion er at vikariere for dagplejerne i dagplejernes hjem nogle få timer.

Ud over at vikariere for dagplejerne kan flyverne i nogle tilfælde træde til og være i en dagplejers hjem sammen med dagplejeren hvis dagplejeren i en periode har behov for støtte eller aflastning.

I nogle kommuner kan dagplejerne kun bruge flyverne når de ikke selv har indflydelse på deres fravær, fx når de har en tid på sygehuset. I andre kommuner kan flyverne også anvendes i forbindelse med andre typer af fravær.

Fordele

Fastholdelse og rekruttering
For dagplejere der gerne vil blive i faget, men ønsker at arbejde uden for eget hjem eller ønsker en kortere arbejdstid, kan en flyverfunktion være løsningen. De dagplejere som flyveren kommer hos, sætter pris på fx at kunne deltage i arbejdsrelaterede møder, gå til speciallæge eller deltage i et arrangement på deres egne børns skole. Muligheden for at kunne være væk fra hjemmet i et kortere tidsrum kan også gøre det lettere at rekruttere nye dagplejere.

Mindre behov for heldagsgæstedagpleje
Flyverordningen betyder at dagplejeren ikke skal tage en hel fridag eller afspadseringsdag for fx at gå til lægen, og den reducerer derfor behovet for gæsteplacering af børnene.

Aflastning af dagplejepædagoger
Indførelse af en flyverordning aflaster dagplejepædagogerne i de kommuner hvor dagplejepædagoger påtager sig at vikariere i dagplejernes hjem i forbindelse med fravær i et kortere tidsrum. Overlades denne opgave til en flyver, får dagplejepædagogerne mulighed for at anvende tiden på andre opgaver.

Tryghed
Forældrene oplever det som en fordel at antallet af dage hvor børnene skal i gæstedagpleje hele dagen, reduceres, og foretrækker at børnene kan være i deres faste dagplejers hjem sammen med flyveren i nogle timer. Flyverne oplever at børnene er trygge ved at skulle passes af dem i den faste dagplejers hjem.

Udfordringer

At overlade sit hjem til en kollega
For nogle dagplejere opleves det som vanskeligt at skulle overlade deres hjem til en flyver fordi de kan være bekymrede for flyverens vurdering af deres hjem og måde at være dagplejer på.

At gøre børnene trygge ved flyveren
Forældre sætter pris på at børnene kender og er trygge ved flyveren før de skal passes af vedkommende. Det kan være en planlægningsmæssig udfordring at sikre at børnene har mødt flyveren sammen med den faste dagplejer før de skal passes af flyveren. Flyveren har vanskeligt ved at opbygge et tæt forhold til børnene, da hun har begrænset kontakt med dem.

Gode råd

- **Gør børnene trygge ved flyveren**
  Flyveren skal så vidt muligt deltage i legestueaktiviteter med dagplejere og børn så dagplejere og flyver lærer hinanden at kende og børnene bliver trygge ved flyveren.
- **Planlæg hvordan flyverens tid udnyttes bedst muligt**
  Overvej hvilke opgaver flyverne kan løse hvis de ikke tilbringer hele arbejdstiden som vikarer. Det kan eksempelvis være opgaver som bemanding af morgentelefonen, mindre ad hoc-opgaver på dagplejekontoret mv.

KOLDING KOMMUNE

Flyvere

I hvert af kommunens tre dagplejedistrikter er der en flyver. Der er ca.150 dagplejere pr. flyver.

Dagplejerne henvender sig til flyveren når de har behov for at være væk fra arbejdet i nogle timer. Det kan være i forbindelse med tandlæge- eller speciallægebesøg eller arrangementer i dagplejerens egne børns daginstitution eller skole. Flyverne træder primært til i forbindelse med fravær i kortere tid, men dagplejerne kan fx også benytte sig af flyveren i forbindelse med indkøring af et meget utrygt barn. I sådanne situationer kan flyveren komme hos dagplejeren i en periode, fx hver formiddag, og bidrage til at dagplejeren får tid til at opbygge relationen til det nye barn.

Dagplejerne henvender sig direkte til flyveren og aftaler hvornår flyveren skal komme, enten ved at dagplejeren booker flyveren i en elektronisk kalender, eller ved at dagplejeren ringer til flyveren. Flyverne koordinerer deres kalendere i det omfang der er behov for det.

Flyverne står sammen med dagplejepædagogerne for at passe morgentelefonen og tage imod sygemeldinger. Hvis der er et par ledige timer i løbet af dagen, deltager flyveren også i legestuen for at lære børn og dagplejere bedre at kende og give dagplejerne en hjælpende hånd. Flyveren bruger sine øvrige ledige timer på egne møder eller på mindre opgaver på dagplejekontoret.



ANDRE MÅDER AT BRUGE FLYVERE PÅ

I Aalborg og Horsens Kommuner fungerer dagplejernes tillidsrepræsentanter som flyvere fordi jobbet som flyver er lettere at forene med tillidshvervet end det at være dagplejer med fastindskrevne børn.

Støttedagplejere

Støttedagplejerens primære funktion er at fungere som et par ekstra hænder hos dagplejere der oplever udfordringer i arbejdet, og at aflaste dagplejere der vender tilbage til arbejdet efter sygdom og skal have afklaret hvor stor en arbejdsbelastning de kan overkomme. Derudover kan støttedagplejeren fungere som flyver hvis en dagplejer er nødt til at være væk fra arbejdet et par timer.

Støttedagplejeren skaber fleksibilitet for den enkelte dagplejer og giver også mulighed for faglig sparring mellem støttedagplejeren og dagplejeren. Støttedagplejeren kan også hjælpe sygemeldte dagplejere med at komme hurtigere tilbage til arbejdet og bidrage til at fastholde dagplejere der overvejer at forlade jobbet.

Fordele

Fastholdelse
Med støtteordningen forebygger man at dagplejere forlader jobbet fordi de har vanskeligt ved at finde sig til rette og savner faglig sparring, eller fordi det er vanskeligt at vende tilbage til dagplejejobbet efter længere tids sygdom.

Færre gæsteplaceringer
Ved at tilbyde støtte inden udfordringerne vokser dagplejerne over hovedet, forebygges sygefravær og overflytninger af børn til andre dagplejere. Det bidrager sammen med flyverfunktionen til at antallet af gæsteplaceringer nedbringes.

Kollegial sparring
Støttedagplejeren kan tilbyde en anden type faglig sparring og aflastning end dagplejepædagogen. Støttedagplejeren er selv erfaren dagplejer og kan derfor bidrage med egne erfaringer og støtte dagplejeren på konkret, praktisk vis.

Udfordringer

At åbne sit hjem
For nogle dagplejere kan det virke grænseoverskridende at åbne hjemmet for en støttedagplejer fordi de føler sig overvåget når støttedagplejeren kan følge deres praksis.

At turde bede om hjælp
For nogle dagplejere kan det være vanskeligt at bede om hjælp til at håndtere udfordringer i arbejdet.

At etablere en tillidsfuld relation
Forudsætningen for støttedagplejerens arbejde er at der opbygges en tillidsfuld relation mellem støttedagplejeren og dagplejeren. Derfor skal både støttedagplejeren, dagplejeren og dagplejeforvaltningen være opmærksom på at støttedagplejeren indgår i en ligeværdig relation med dagplejeren og ikke fører tilsyn.

Gode råd

- **Informér om og reklamér for ordningen**
  Dagplejerne skal have kendskab til støtteordningen. Informationen om ordningen kan komme fra dagplejepædagogerne og fra støttedagplejeren selv der fx kan skrive om sig selv i nyhedsbreve til dagplejerne. Det kan også være en god ide at lade toneangivende dagplejere prøve ordningen og efterfølgende udtale sig positivt om ordningen til andre dagplejere.

- **Understøt etablering af kollegialt fællesskab**
  Lad støttedagplejeren deltage i legestueaktiviteter hvor støttedagplejeren kan lære de øvrige dagplejere at kende.

- **Undgå tabuer**
  Det er vigtigt at dagplejeleder og dagplejepædagoger signalerer at det er udtryk for styrke når dagplejerne beder om hjælp fra støttedagplejeren. Derudover er det en god ide at der indgås en klar aftale om formålet med støttedagplejerens arbejde i det enkelte dagplejehjem.

FAVRSKOV KOMMUNE

Støttedagplejere

Støttedagplejeren i Favrskov Kommune er ansat 30 timer om ugen og har ingen faste børn, men arbejder i andre dagplejeres hjem. Hensigten med ordningen er at nedbringe dagplejernes sygefravær, medvirke til at sygemeldte dagplejere hurtigere kan genoptage arbejdet, og skabe et bedre psykisk arbejdsmiljø gennem praktisk støtte til dagplejerne. Ordningen mindsker også behovet for gæstedagpleje og medvirker derfor til at nedbringe arbejdsbelastningen for dagplejerne generelt og til at skabe stabilitet for forældre og børn.

Kontakten til støttedagplejeren går gennem dagplejepædagogen. Enten kan en dagplejer bede om at få tilknyttet støttedagplejeren i en periode, eller dagplejepædagogen kan foreslå det til dagplejeren. Hvis en dagplejer fx har en vanskelig indkøring af et barn der er meget ked af det, kan støttedagplejeren komme ud i hjemmet og tage sig af de andre børn i gruppen så dagplejeren kan fokusere på at opbygge relationen til det nye barn. Støttedagplejeren kan også aflaste når en dagplejer vender tilbage til jobbet efter sygdom, og indtil dagplejer og dagplejepædagog har afklaret hvor stor en arbejdsbelastning dagplejeren kan overkomme.

Ordningen er desuden en fast del af nye dagplejeres opstart. Når en ny dagplejer har været ansat ca. en måned, kommer støttedagplejeren hjem til vedkommende i to dage for at sikre en god struktur og nogle gode rutiner i hverdagen så den nye dagplejer hurtigt finder sig til rette i arbejdet.

Støttedagplejeren kommer oftest hos dagplejerne om formiddagen og i forbindelse med frokosten hvor alle børn er vågne og dagplejeren har travlt. Hvis der er tale om en nyansat dagplejer, er støttedagplejeren imidlertid ofte i hjemmet mens børnene sover, så den nye dagplejer og støttedagplejeren har mulighed for at tale uforstyrret sammen. Støttedagplejeren kan også komme fast i et dagplejehjem fx en dag om ugen i en periode. Dagplejepædagogen, dagplejeren og støttedagplejeren aftaler forløbet.

Støttedagplejeren har ret til supervision med en arbejdsmiljøkonsulent en gang om måneden. Her kan hun vende problemstillinger der knytter sig til hendes særlige position mellem dagplejekolleger og dagplejepædagoger.

FAVRSKOV KOMMUNE

Seniorstøttevikar

I 2010 har Favrskov Kommune på forsøgsbasis udvidet ordningen til også at omfatte en seniorstøttevikar der aflaster seniordagplejere og vikarierer når de skal til forebyggende behandling hos fx fysioterapeut eller til aldersbetingede undersøgelser på hospitalet.

Andre typer af fleksibilitet

Nogle dagplejere har et ønske om en reduceret ugentlig arbejdstid eller om et reduceret antal dagplejebørn. Ønsket kan fx udspringe af at dagplejeren ønsker en anden balance mellem familie- og arbejdsliv, eller af at dagplejeren ønsker en særlig fleksibilitet og aflastning i forbindelse med tilbagevenden til arbejdet efter en sygdomsperiode.

Muligheden for en mindre arbejdsbelastning – enten permanent eller i en kortere periode – kan være afgørende i forhold til at fastholde dagplejere i arbejdet som dagplejer. I det følgende præsenteres to forskellige ordninger der giver dagplejerne mulighed for en mindre arbejdsbelastning. Se desuden artiklen på s. 9 om gæstehuse hvor dagplejerne typisk har en arbejdstid på 37 timer, og hvor det er muligt at tilbyde nedsat arbejdstid.



AALBORG KOMMUNE

Fleksibel tilbagevenden til arbejdet efter sygdom

I Aalborg Kommune har man igennem en længere periode haft en ordning med **Personale Politiske Initiativer (PPI).** Der budgetteres årligt med 15 årsværk til ordningen der indebærer at dagplejere i en kortere periode passer færre børn uden lønnedgang.

Typisk fungerer ordningen sådan at en dagplejer frem for de normale fire børn efter en sygemelding genoptager arbejdet ved i en tremåneders periode med fuld løn at passe to eller tre børn. Kort før aftalen udløber, evalueres forløbet og der tages stilling til om der er behov for at forlænge ordningen, eller om dagplejeren igen er klar til at passe fire børn.

Ordningen anvendes eksempelvis i forbindelse med slitage i bevægeapparatet, kræftsygdom, depression, blodprop, hjerneblødning eller særlige personlige forhold. Et PPI-forløb etableres i samarbejde mellem en områdeleder og den enkelte dagplejer og formaliseres i et tillæg til dagplejerens ansættelsesbevis.

Ud fra både en fastholdelsesvinkel og en økonomisk vinkel oplever Aalborg Kommune at det er en gevinst at bruge PPI-ordningen i stedet for en længere sygemelding.

Aalborg Kommune har i 2009 fået 200.000 kr. i to år fra Det Lokale Beskæftigelsesråd til et **sygdomskoordinatorprojekt.** Det betyder at der i en toårig periode i dagplejen er ansat en sygdomskoordinator der bl.a. har fokus på at understøtte dagplejeres fleksible tilbagevenden til arbejdet efter en sygdomsperiode. Inden for rammerne af dette projekt kan delvist raskmeldte dagplejere komme i praktik i eksempelvis et gæstehus hvor de kan arbejde på deltid og afprøve deres arbejdsevne. Efter en periode med deltidsarbejde kan dagplejeren enten indgå i en PPI-ordning eller vende tilbage til arbejdet i eget hjem med fire børn. Aalborg Kommunes erfaring er at denne ordning har gjort det muligt at tilbyde dagplejere en delvis tilbagevenden til arbejdet efter sygdom på et tidligere tidspunkt end det ellers har været muligt.

SILKEBORG KOMMUNE

Mulighed for reduceret ugentlig arbejdstid

I Silkeborg Kommune har forældrene mulighed for at vælge mellem tre forskellige ugentlige tidsmoduler når deres barn skal i dagpleje, nemlig op til 32 timer, op til 45 timer eller op til 48 timer. Betalingen reduceres for de forældre der vælger 45 eller 32 timers dagpleje ugentligt.

De fleste forældre vælger tidsmoduler på 45 og 48 timer ugentligt. Når forældrene vælger 32-timers-modulet, giver det imidlertid mulighed for at tilbyde dagplejere en deltidsansættelse. Børn der er i dagpleje 32 timer om ugen, samles hos den samme dagplejer.
Der aftales en fast åbningstid for dagplejeren så de fire børn kommer i dagplejen i samme tidsrum og dagplejeren dermed har mulighed for at reducere sin arbejdstid. I øjeblikket er to dagplejere ansat i 32-timers-modulet.





Faglig sparring i dagplejen

Dagplejerne arbejder alene i deres eget hjem. Derfor kræver det et særligt fokus at sikre at dagplejerne har mulighed for faglig udvikling, herunder mulighed for at indgå i faglige dialoger.

Dagplejernes sparring med dagplejepædagoger og sparringen dagplejerne imellem kan bidrage positivt til medarbejdertilfredsheden og til at give dagplejepædagogikken et fagligt løft. Det understøtter fastholdelse af dagplejere og er samtidig med til at give dagplejen en tydeligere profil, hvilket kan spille en positiv rolle i forbindelse med rekruttering af nye dagplejere.

Artiklerne i denne del af kataloget præsenterer forskellige initiativer der understøtter dagplejernes muligheder for faglig udvikling.

Artiklerne indeholder desuden gode råd fra de kommuner der allerede har gjort sig erfaringer med initiativerne, om hvad andre kommuner skal være opmærksomme på hvis de ønsker at arbejde med et eller flere af initiativerne.

Artiklernes temaer er:

1. **Faglig specialisering af dagplejere**
2. **Redskaber der understøtter kollegial faglig sparring**
3. **Personlighedstest til understøttelse af udvikling og samarbejde**
4. **Matchning af dagplejere og børn**
5. **Faglig udvikling gennem arbejdet med pædagogiske læreplaner**
6. **Faglig udvikling og tilsyn**
7. **Organisering af uddannelsesindsatser.**

Faglig specialisering af dagplejere

Faglig specialisering kan tilrettelægges på forskellig vis, fx som fagligt specialiseret dagpleje eller som faglige netværk med dagplejere der har specialviden indenfor forskellige temaer, fx børn med særlige behov.

Faglig specialisering af dagplejere giver faglig udvikling og anerkendelse fra kolleger, forældre og omverdenen i det hele taget. Det giver større arbejdsglæde at være særligt god til noget, og det medvirker til en øget refleksion over egen praksis. Faglig specialisering er desuden et godt grundlag for kollegial sparring fordi en øget refleksion over egen praksis medfører en nysgerrighed over for andres praksis.

Fordele

Profilering og rekruttering
Faglig specialisering af dagplejere bidrager til at give dagplejen en skarpere profil og kan dermed have positiv indflydelse på kommunens muligheder for at rekruttere nye dagplejere.

Forventninger giver faglig vækst
Ved at udstikke en tydelig faglig retning og have positive forventninger til dagplejernes udvikling kan dagplejepædagogerne understøtte dagplejernes faglige udvikling.

Nye ideer
Faglig specialisering af dagplejere kan bidrage til dagplejernes arbejde med at udvikle dagplejens læringsmiljø. Specialisering af dagplejen eller besøg af ressourcepersoner kan give dagplejeren nye ideer til hvordan fx aktiviteter i naturen kan bidrage til at udvikle børnene motorisk.

Forældresamarbejde
En klar formidling af hvad dagplejeren er god til og lægger vægt på, er et godt udgangspunkt for samarbejdet med forældrene. En faglig specialisering af dagplejen giver også forældrene mulighed for at vælge en dagplejer som lægger vægt på netop de temaer som de finder vigtige.

Udfordringer

At dele sin viden med kolleger
Dagplejerne kan være bekymrede for om deres kolleger opfatter dem som bedrevidende hvis de deler ud af deres specialviden. Denne udfordring kan overvindes ved at mange får et speciale og en specialviden, og dagplejerne dermed opnår en indbyrdes ligeværdighed.

Gode råd

- **Klæd dagplejepædagogerne godt på**
  Det er vigtigt at dagplejepædagogerne er klædt på til at kunne vejlede og inspirere dagplejerne i forhold til den faglige specialisering.

ODSHERRED KOMMUNE

Naturdagplejere

Der er ti naturdagplejere i Odsherred Kommune. Dagplejere skal ansøge dagplejekontoret om at blive godkendt som naturdagplejer. Der har været meget stor interesse blandt dagplejerne, og flere er nu på venteliste til at blive godkendt. Det er ikke et krav at en naturdagplejer skal bo ved en skov eller på en gård. Alle naturdagplejere er dog forpligtede til at anlægge en køkkenhave som børnene er med til at passe, og til at være ude i naturen med børnene hver dag.

Hos naturdagplejerne er natur og pædagogik kædet tæt sammen, og alle naturdagplejere skal udarbejde en årsplan som præsenteres for forældrene og dagplejepædagogen. Naturdagplejerne indgår i legestuegrupper med andre dagplejere og i et netværk med andre naturdagplejere hvor de deler deres viden og erfaringer og udvikler nye aktiviteter. Netværkene mødes ca. fire gange årligt. De har fælles aktiviteter med børnene i naturen, mens de udveksler erfaringer og giver hinanden sparring. Netværksmøderne bliver på den måde til udendørs heldagslegestuer hvor naturdagplejere og børn fx laver bålmad i haven.

De dagplejepædagoger der fører tilsyn hos naturdagplejerne, deltager i netværksaktiviteterne som sparringspartnere.

Det er Odsherred Kommunes erfaring at en tematiseret dagpleje er med til at skærpe dagplejernes faglige opmærksomhed, både på temaområdet og på børnenes læringsmiljø generelt.

Det er også erfaringen at det giver dagplejerne en faglig stolthed at kunne præcisere over for forældre og sig selv hvad de er særligt gode til. Forældrene sætter pris på at dagplejerne tydeliggør hvad de er gode til og brænder for.

Ordningen har været en stor succes, og kommunen har derfor besluttet at udvide den med endnu ti naturdagplejere. Samtidig ønsker kommunen at udvikle nye typer af temadagpleje, fx idrætsdagpleje og motorikdagpleje.

ODSHERRED KOMMUNE

Faglige netværk

Odsherred Kommune har etableret faglige netværk inden for en række temaer, herunder tvillinger, børns sprog, for tidligt fødte børn, børn af flygtninge og indvandrere og børn med særlige behov. Netværkene består af mellem seks og 11 dagplejere fra hele kommunen. Deltagerne mødes til særlige netværksmøder. Dagplejerne er også med i en legestuegruppe hvor der kan være dagplejere fra flere forskellige netværk.

For hvert netværk er der udarbejdet en folder med introduktion til det faglige tema, beskrivelser af forhold dagplejerne skal være særligt opmærksomme på, forslag til hvordan dagplejerne kan arbejde med temaet, og praksisnære, gode råd fra dagplejerne i netværket.

Folderen indeholder også en kontaktliste med navne og telefonnumre på de dagplejere der er med i netværket, så en dagplejer som fx for første gang skal passe et for tidligt født barn, kan ringe til en kollega for at få råd og vejledning. Der er også en liste med forslag til god litteratur om det pågældende tema og kontaktoplysninger om den dagplejepædagog der er ressourceperson for netværket.

De enkelte netværk mødes to-tre gange om året med deres dagplejepædagog og udveksler viden og erfaringer. Netværkene kan også låne en legestue til en legestuedag hvor de kan arbejde med deres tema i løbet af dagen og holde møde om temaet mens børnene sover.

Redskaber der understøtter kollegial faglig sparring

Dagplejernes refleksioner over egen praksis og deres dialog med kolleger og dagplejepædagoger kan understøttes af forskellige redskaber. Anvendelsen af modeller og dialogværktøjer angiver et fokus for dialogen med kollegerne og gør den faglige sparring mere målrettet og kvalificeret.

Fordele

Profilering og rekruttering
Italesættelse af hvad dagplejerne gør, og hvorfor de gør det, bidrager til at give dagplejen en skarpere profil og kan dermed have positiv indflydelse på kommunens muligheder for at rekruttere nye dagplejere.

Øget refleksion og bedre kvalitet for børnene
Det systematiske arbejde med redskaber til at understøtte den faglige refleksion og dialog giver de enkelte dagplejere et øget fokus på deres egen praksis i forhold til børnene.

Bedre mulighed for sparring mellem kolleger
De fælles redskaber og dialogen i bl.a. legestuegrupperne giver et fælles sprog og et fælles fokus for dagplejere og dagplejepædagoger. Dagplejerne oplever også at de føler sig bedre klædt på til at hjælpe hinanden.

Bedre forældresamarbejde
Arbejdet med redskaber og dialogværktøjer kan klæde dagplejerne bedre på til forældresamtaler og forældresamarbejdet generelt.

Udfordringer

At få tid til sparring med dagplejepædagogerne
Dagplejerne skal introduceres til redskaberne og til ændrede arbejdsgange. Der skal løbende være fokus på anvendelsen af redskaberne for at de bliver en integreret del af dagplejernes virke. Anvendelsen af redskaberne fordrer derfor i nogle tilfælde øget pædagogisk sparring med dagplejepædagogerne.

Gode råd

- **Inddrag dagplejerne i beslutningsprocessen**
  Der findes mange forskellige redskaber til faglig sparring. Inddragelse af dagplejerne i beslutninger om hvilke redskaber og dialogværktøjer der er behov for, sikrer at dagplejerne oplever at de redskaber der introduceres, er relevante. Det bidrager også til dagplejernes ejerskab til arbejdet med redskaberne.
- **Klæd dagplejerne godt på**
  Dagplejerne skal introduceres til redskaberne, og der skal løbende være fokus på arbejdet med dem for at sikre at de bliver en integreret del af dagplejernes virke.
- **Klæd dagplejepædagogerne godt på**
  Det er vigtigt at dagplejepædagogerne er klædt på til at kunne vejlede og inspirere dagplejerne.



SILKEBORG KOMMUNE

Redskaber der understøtter fagligrefleksion

I Silkeborg Kommune skal dagplejerne arbejde med redskaber der understøtter faglig refleksion. Dagplejerne introduceres til forskellige redskaber i forbindelse med kommunens kurser for dagplejere og på aftenmøder. Dagplejepædagogerne, eller dagplejekonsulenterne som de kaldes i Silkeborg Kommune, følger op på og understøtter arbejdet med redskaberne både ved besøg i legestuegrupperne og ved besøg hos den enkelte dagplejer.

Det er et krav at alle dagplejere skal have fokus på og reflektere over egen praksis og anvende et eller flere af de redskaber der introduceres, men det er ikke et krav at man skal arbejde med alle redskaber.

Redskaberne anvendes typisk i forbindelse med dialogen mellem dagplejekonsulenter og dagplejere. Efter at de har fået erfaring med redskaberne, er dagplejere i flere legestuegrupper også begyndt at anvende redskaberne alene.

Silkeborg Kommune har gode erfaringer med at benytte dialogredskaberne Kollegial vejledning, Struktureret dialog og LP-modellen (www.lp-modellen.dk). Alle tre redskaber understøtter den faglige refleksion ved at en given problemstilling undersøges på en systematisk måde. Med LP-modellen foregår det ved at forskellige perspektiver inddrages og der derved lukkes op for nye forståelser, og med Kollegial vejledning og Struktureret dialog ved at kolleger på en systematisk måde bidrager med nye perspektiver på en problemstilling.

Det er Silkeborg Kommunes erfaring at dialogredskaberne gør at alle kommer til orde på en ligeværdig måde, og at alles erfaringer dermed bringes i spil.

KOLLEGIAL VEJLEDNING

I Silkeborg Kommune anvendes redskabet Kollegial vejledning i legestuegrupperne og på personalemøderne hvor det strukturerer den faglige sparring ved at sætte faste rammer for dialogen. I nogle legestuegrupper er dagplejekonsulenten facilitator i denne forbindelse.

Kollegial vejledning går ud på at en dagplejer fortæller om en problemstilling som hun ønsker hjælp til at håndtere. Det kan fx være et barn der græder meget i spisesituationen. Når dagplejeren har fremlagt problemet, må hver af de øvrige dagplejere stille et spørgsmål efter tur. Herefter præsenterer dagplejeren sit eget løsningsforslag som de øvrige – igen efter tur – kommenterer. Den viden der kommer frem, samler en dagplejekonsulent op på, og herefter får dagplejerne efter tur mulighed for at komme med supplerende løsningsforslag.

Dagplejerne oplever at redskabet giver samtalen en positiv struktur. Alle bidrager med spørgsmål og løsningsforslag, og den dagplejer der har præsenteret problemstillingen, føler sig ikke bombarderet med råd.

Kolding Kommune har valgt en lidt anderledes tilgang, idet den dagplejer der præsenterer problemstillingen, sidder med ryggen til de øvrige. Dagplejerne oplever at de får større fokus på den faglige del af problemet når de ikke har øjenkontakt med den der præsenterer problemstillingen, fordi der ikke er behov for med mimik og kropssprog at signalere deltagelse i samtalen. Både den der beder om faglig sparring, og de der giver faglig sparring, kan dermed fokusere på indholdet af spørgsmål, svar og kommentarer.

SILKEBORG KOMMUNE

Struktureret dialog

Ideen med Struktureret dialog er at sikre at alle deltagere i dialogen får både taletid hvor man kan formulere sine tanker uden at blive afbrudt, og lyttetid hvor man kan koncentrere sig om hvad den anden siger, uden at skulle komme med en umiddelbar reaktion.

I Silkeborg Kommune er dagplejekonsulenten typisk facilitator for dialogen mellem en gruppe dagplejere i en legestuegruppe. Dagplejekonsulenten spørger en dagplejer om hendes syn på eller erfaring med et tema og lader derefter efter tur ordet gå videre til de andre dagplejere der bliver bedt om at forholde sig til den foregåendes bidrag og supplere og bygge videre på vedkommendes overvejelser. Dagplejekonsulenten noterer undervejs.

Dagplejere og dagplejekonsulenter oplever at redskabet understøtter en ligeværdig deltagelse i dialogen, og at det giver dialogen en god struktur.

Personlighedstest til understøttelse af udvikling og samarbejde

Personlighedstest kan give en øget indsigt i dagplejernes egne præferencer i forhold til organiseringen af arbejdet og forskellige måder at træffe beslutninger på. Testene kan også give dagplejerne øget indsigt i hvordan de opfattes af andre, og kan være et godt udgangspunkt for at indgå i faglige fællesskaber med kolleger og for samarbejdet med forældre om arbejdet i dagplejen.

Ved at afdække dagplejernes præferencer med en personlighedstest skaber man mulighed for på en konstruktiv og positiv måde at etablere et fundament for den enkelte dagplejers personlige udvikling og for at sætte fokus på de individuelle forskelligheder og de personlige ressourcer der findes i de forskellige dagplejegrupper.

Fordele

Fælles sprog
Test giver et fælles sprog i dagplejernes og dagplejepædagogernes dialoger om samarbejde som gør risikoen for misforståelser mindre.

Forståelse for forskelligheder
Den refleksion over psykologiske forskelle som test kan bidrage til, kan give dagplejerne en større forståelse af baggrunden for kollegers og forældres handlinger og reaktioner. Det medfører et større fokus på hvordan man kan arbejde positivt med de forskellige opfattelser der måtte være.

Udfordringer

At håndtere testskepsis
Det kan opleves grænseoverskridende at blive personlighedstestet, og der kan opstå usikkerhed og skepsis over for hvad resultaterne af testen skal bruges til.

At håndtere typologiseringsskepsis
Typologisering på baggrund af en personlighedstest kan føles som en forsimpling af testpersonens personlighed. I forlængelse heraf bør man være opmærksom på at en for firkantet brug af testresultater kan give en oplevelse af at blive sat i bås.

Gode råd

- **Tænk testen igennem**
  Personlighedstest er mange ting. Gør jer klart hvad I ønsker at få ud af personlighedstesten, og vælg en testmetode der understøtter dette formål. Det bidrager til at skabe troværdighed omkring testen.
- **Kommunikér tydeligt om hvad testens resultater skal bruges til**
  For at undgå utryghed blandt dagplejerne er det vigtigt at ledelsen melder klart ud hvad resultaterne af en test skal bruges til.
- **Lad ledelsen gennemføre testen først**
  Det bidrager til at afmystificere testen at den først gennemføres af ledelsen. Derudover giver det ledelsen et klart billede af testens fordele og ulemper.



ODSHERRED KOMMUNE

Personlighedstest i dagplejen

Odsherred Kommune arbejder med personlighedstest i dagplejen. Alle der arbejder i dagplejen – dagplejere, dagplejepædagoger og ledere – gennemfører en test. Testens resultater anvendes både i forhold til den enkelte dagplejers personlige udvikling og i forhold til samarbejdet i dagplejen. Odsherred Kommune har valgt at anvende testen Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) der bl.a. fokuserer på psykologiske præferencer og styrker i forhold til at være tænkende eller følende, indadvendt eller udadvendt, sansende eller intuitiv og vurderende eller opfattende.

Udgangspunktet for arbejdet med personlighedstesten er at ingen af de personlighedstyper som testen identificerer, er bedre end andre, men at forskellige konstellationer i en gruppe kan være mere eller mindre hensigtsmæssige.

Dagplejerne kender resultatet af hinandens test og har dermed fået sat ord på de øvrige dagplejeres psykologiske præferencer.

Dagplejerne oplever at de er blevet bedre til at acceptere og tage hensyn til hinandens forskelligheder efter at de har arbejdet med testens resultater.

Dagplejepædagogerne anvender resultaterne i forskellige sammenhænge:

- Når de skal afgøre hvilke dagplejepædagoger der bedst matcher de enkelte dagplejere og derfor med fordel kan føre tilsyn der.
- Når de sparrer fagligt med dagplejerne har de den enkelte dagplejeres præferencer for øje og søger at tilpasse råd og handlingsanvisninger hertil.
- Når de skal matche forældre og dagplejere (se s. 26).
- Når de skal understøtte samarbejdet i legestuegrupperne. Der udarbejdes et teamkompas for legestuegrupperne som anvendes som udgangspunkt for en dialog om gruppens præferencer, styrker og svagheder.

Matchning af dagplejere og børn

Det har stor betydning for både dagplejerens, børnenes og forældrenes tilfredshed at alle har et godt forhold til hinanden, og at forældre og dagplejer har et tillidsfuldt samarbejde om barnet. Kommunerne er forpligtet til at give forældrene mulighed for at ønske fx konkrete dagplejere de gerne vil have deres barn passet hos.

Når hver dagplejer udarbejder en personlig profil giver det forældrene værdifuld information om den enkelte dagplejer, det bidrager til at give dagplejen en skarp profil og det sætter fokus på fagligheden i dagplejen.

Dagplejernes profiler kan indeholde beskrivelser af deres tilgang til arbejdet med børnene, hvilke temaer de især lægger vægt på at arbejde med, og hvilke forventninger de har til samarbejdet med forældrene.

Fordele

Profilering og rekruttering
Profilering af de enkelte dagplejere gør op med tanken om at alle dagplejere i kommunen skal være ens. I stedet bliver forskellighed en styrke. Profilering kan være med til at udstikke en retning for dagplejen fordi det lægger op til refleksion over hvad der skal være fælles for hele dagplejen, og hvad den enkelte dagplejer må beslutte. I forhold til rekruttering af nye dagplejere kan det være en styrke at kunne signalere at man som dagplejer i høj grad har indflydelse på eget arbejde.

Øget faglig bevidsthed hos dagplejerne
Den refleksion der ligger til grund for udarbejdelsen af en profil, giver dagplejerne en øget faglig bevidsthed og udgør et godt grundlag for diskussioner med både dagplejepædagogen og andre dagplejere.

Indblik i forældrenes præferencer
Ved at følge mønstrene i forældrenes prioritering af dagplejere kan dagplejekontoret få værdifuld information om hvad forældrene lægger vægt på når de skal vælge dagplejer. Den viden kan anvendes i den fortsatte udvikling af dagplejen som et attraktivt dagtilbud.

Gode betingelser for forældresamarbejdet
Klare linjer og åbenhed om forventningerne til hinanden er et godt udgangspunkt for forældresamarbejdet. Når forældrene selv har valgt dagplejeren, er de desuden i højere grad indforståede med den linje som dagplejeren har lagt for sit arbejde.

Udfordringer

At understøtte det skriftlige arbejde
Nogle dagplejere kan opleve at det er vanskeligt at formulere sig skriftligt om deres praksis.

At sikre en effektiv ressourceudnyttelse
Det kan være en udfordring at sikre både at alle dagplejere har fire børn tilknyttet, og at forældrene i videst muligt omfang får deres dagplejeønsker opfyldt.

Gode råd

- **Understøt dagplejernes skriftlige arbejde**
  Dagplejepædagogerne bør understøtte dagplejernes arbejde med at udarbejde deres profiler, fx ved hjælp af en skabelon som dagplejerne kan tage udgangspunkt i.
- **Afstem forventninger med forældrene**
  Det er vigtigt at pladsanvisningen er omhyggelig med at informere forældrene om rammerne for valg af dagplejer og bistår aktivt med at finde en god løsning i de tilfælde hvor forældrene får tildelt en anden dagplejer end de har ønsket.

ODSHERRED KOMMUNE

Dagplejerne har individuelle profiler

I Odsherred Kommune kan forældre læse dagplejernes profiler på kommunens hjemmeside og på den baggrund prioritere hvilke dagplejere de foretrækker at blive skrevet op til. Når en familie ønsker at deres barn bliver skrevet op til en dagplejeplads, kommer en dagplejepædagog på besøg hos familien. Dagplejepædagogen informerer om dagplejen som pasningstilbud og afklarer sammen med forældrene hvilke ønsker og forventninger de har til deres fremtidige dagplejer. Med udgangspunkt i forældrenes ønsker og den viden dagplejepædagogen har om dagplejernes profiler, herunder deres MBTI profil (se s. 25) kan dagplejepædagogen foreslå konkrete dagplejere til forældrene.

SILKEBORG KOMMUNE

Det gode børneliv i dagplejen

Silkeborg Kommune har udarbejdet en samlet strategi for dagplejen hvor mission, vision og værdier er beskrevet. Strategien giver desuden eksempler på hvordan værdierne kan tage sig ud i praksis. Ud for hver værdi kan dagplejeren skrive ned hvad netop den værdi betyder i hendes arbejde. Hensigten er at den enkelte dagplejer skal blive bevidst om hvordan værdierne udfolder sig i dagplejen og hvordan dagplejeren kan understøtte værdierne gennem det daglige samvær med børnene. Værdierne kan dermed danne grundlag for samtaler med kolleger og forældre om det særlige ved netop denne dagpleje. På det første møde med forældrene præsenterer dagplejeren værdierne og den måde hvorpå de er indarbejdet i hverdagen med børnene.

Faglig udvikling gennem arbejdet med pædagogiske læreplaner

Modeller der understøtter en systematik i dagplejernes arbejde med pædagogiske læreplaner og i evalueringen af arbejdet med læreplanerne, bidrager til at fastsætte et fokus for dialogen med kollegerne. På den måde kan anvendelsen af forskellige modeller også gøre arbejdet med de pædagogiske læreplaner mere målrettet og kvalificeret. På samme måde kan en særlig organisering af arbejdet hvor en eller flere dagplejere fungerer som ressourceperson(er) i forhold til en legestuegruppes læreplansarbejde, være understøttende for arbejdet.

Fordele

Profilering og rekruttering
Den systematiske refleksion over egen praksis bidrager til at give dagplejen en skarpere profil og kan dermed have positiv indflydelse på kommunens muligheder for at rekruttere nye dagplejere.

Bedre mulighed for sparring mellem kolleger
Dialog om læreplansarbejdet i bl.a. legestuegrupperne giver et fælles sprog og et fælles fokus for dagplejere og dagplejepædagoger. Dagplejerne oplever at dialoger og modeller klæder dem bedre på til at hjælpe hinanden og formidle fagligheden i deres arbejde til forældrene.

Øget fokus på praksis
Det systematiske arbejde med de pædagogiske læreplaner er med til at understøtte den faglige sparring og øger de enkelte dagplejeres fokus på deres egen praksis. Dagplejerne opnår et større fokus på læringsmiljøet og på hvad børnene får ud af at deltage i de forskellige aktiviteter.

Udfordringer

At sikre sparring med dagplejepædagogen
Dagplejerne skal introduceres til redskaberne, og der skal løbende være fokus på anvendelsen af redskaberne for at de bliver en integreret del af dagplejerens virke. Anvendelsen af redskaberne fordrer derfor i nogle tilfælde øget pædagogisk sparring med dagplejepædagogerne.

At understøtte det skriftlige arbejde
For dagplejere der ikke har været vant til at beskrive egen praksis, kræver den skriftlige dimension i arbejdet tilvænning og støtte fra fx dagplejepædagogerne.

Gode råd

- **Vælg den model der passer til jer**
  Der er mange modeller og redskaber at vælge imellem. Sørg for at vælge den model eller det redskab der passer bedst til jeres arbejdsmåde og de mål I ønsker at nå.
- **Skab synlighed**
  Plancher med læreplanstemaerne der sættes op hos dagplejerne og i legestuen, kan bidrage til et løbende fokus på temaerne og give anledning til en dialog med forældrene om arbejdet med læreplaner.
- **Klæd dagplejerne godt på**
  Dagplejerne skal introduceres til redskaber og værktøjer til refleksion over egen praksis. Derudover kan forventningen om lyst og evne til refleksion over egen praksis formidles tydeligt ved ansættelse af nye dagplejere.
- **Klæd dagplejepædagogerne godt på**
  Det er vigtigt at dagplejepædagogerne er klædt på til at kunne vejlede og inspirere dagplejerne.



FAGLIGE KVALITETSOPLYSNINGER

Med aftalen om kommunernes økonomi for 2010 skal kommunerne fra 2011 offentliggøre oplysninger om den faglige kvalitet i dagtilbud hvert andet år.

Til inspiration for kommunerne er der i et samarbejde mellem en række ministerier og KL udviklet et katalog af redskaber der kan bruges til at dokumentere og måle den faglige kvalitet på dagtilbudsområdet.

Der er udviklet syv redskaber på dagtilbudsområdet:

- Børnemiljøtermometer og relationsværktøjer
- Farvel til dagtilbud og goddag til skolen
- Læringshjul til dialog om og vurdering af børns kompetencer
- Fortællinger og evalueringsfællesskaber om børns sproglige udvikling
- Måling af børns sociale og læringsmæssige kompetencer (HPA)
- Sprogvurdering af treårige, inden skolestart og i børnehaveklassen
- Temperaturmåling.

Læs mere om redskaberne på Finansministeriets hjemmeside, www.fm.dk, og på KL's hjemmeside, www.kl.dk.

KØBENHAVNS KOMMUNE

Læreplansanvarlig dagplejer

I Københavns Kommune er der i to bydeles legestuegrupper en læreplansansvarlig dagplejer. Den læreplansansvarlige dagplejer skal sikre fremdrift i legestuegruppens arbejde med den pædagogiske læreplan og sørge for at deadlines overholdes. De læreplansansvarlige dagplejere holder netværksmøder med hinanden hvor de udveksler erfaringer og støtter hinanden i arbejdet.

De læreplansansvarlige dagplejere præsenterer også nye arbejdsformer som de er blevet præsenteret for på netværksmøderne, i legestuegrupperne og medvirker dermed til udviklingen af legestuegruppernes arbejde med den pædagogiske læreplan.

SILKEBORG KOMMUNE

Model der understøtter faglig refleksion

I Silkeborg Kommune introduceres alle dagplejere på kommunens kurser til en model der understøtter faglig refleksion, og dagplejekonsulenterne anvender modellen når de vejleder dagplejerne. Modellen understøtter faglig refleksion i forhold til sammenhængen mellem den pædagogiske indsats og de mål der skal nås med den. Typisk arbejder dagplejerne med de pædagogiske læreplaner i legestuegrupperne hvor en dagplejekonsulent understøtter arbejdet.

Dagplejekonsulenten faciliterer samtaler der er struktureret efter modellen med dagplejerne i legestuegruppen. Det er derefter dagplejekonsulentens ansvar at skrive resultaterne af dialogen ned og videreformidle dem til forvaltningen, kommunalpolitikerne og dagplejens forældrebestyrelse. Silkeborg Kommune har valgt at anvende SMTTE-modellen som sætter fokus på Sammenhæng, Mål, Tegn, Tiltag og Evaluering af aktiviteter.

Faglig udvikling og tilsyn

Dagplejepædagogernes anmeldte og uanmeldte tilsyn hos dagplejerne skal sikre at dagplejen lever op til de formål og krav der er beskrevet i dagtilbudsloven.

Faglig sparring mellem dagplejer og dagplejepædagog indgår som en del af tilsynet. Nogle kommuner arbejder med særlige redskaber til at dokumentere tilsynet og sætte den faglige sparring i centrum. Andre kommuner organiserer sig på en særlig måde for at give den faglige dialog i tilsynet de bedste rammer.

I de følgende cases præsenteres forskellige tilgange til faglig udvikling af dagplejen gennem tilsyn.

ODSHERRED KOMMUNE

Anmeldt og uanmeldt tilsyn

I Odsherred Kommune skelnes der skarpt mellem det anmeldte og det uanmeldte tilsyn. Dels foretages det uanmeldte tilsyn af en anden dagplejepædagog end den der til daglig fører tilsyn hos dagplejeren, og dels anvender dagplejepædagogen en særlig dokumentationsform som ikke bruges i forbindelse med det anmeldte tilsyn, nemlig en tjekliste. Tjeklisten sikrer at hele hjemmet gennemgås systematisk, og anvendes som dokumentation for at tingene er i orden eller som grundlag for et evt. påbud fra dagplejepædagogen.

Det er Odsherred Kommunes erfaring at det frigiver tid til det anmeldte, faglige tilsyn at det adskilles fra det uanmeldte, sikkerhedsorienterede tilsyn. Samtidig giver det bedre betingelser for de udviklingsorienterede samtaler mellem dagplejepædagog og dagplejer at de ikke i samme forbindelse skal diskutere om rengøringen er i orden, eller om inventar i dagplejerens hjem kan udgøre en risiko for børnene.

AALBORG KOMMUNE

Makkerskaber i dagplejen

I Aalborg Kommune er dagplejepædagogerne organiseret i såkaldte makkerskaber som typisk består af fire dagplejepædagoger og en leder som enten kan være en teamleder eller en områdeleder. Formålet med makkerskaberne er dels at sikre at dagplejepædagogerne har et forum hvor de kan udvikle deres tilsynspraksis og få sparring fra deres kolleger, og dels at sikre synlig ledelse i en stor organisation. Makkerskaberne mødes en gang om ugen i op til tre timer. Hver tredje uge deltager den leder der er tilknyttet makkerskabet.

Hvis en dagplejepædagog er usikker på hvordan hun skal løse en udfordring som en dagplejer har, kan hun bede en anden dagplejepædagog i makkerskabet om at tage ud til dagplejeren for at se på sagen. Makkerskabet bruges også til at drøfte hvordan beslutninger der gælder for hele dagplejen, omsættes til praksis. For at skabe de bedste betingelser for faglig sparring og udvikling er makkerskaberne sammensat så dagplejepædagogerne har forskellige kompetencer.

Makkerskaberne sikrer at både dagplejepædagoger og dagplejere har nem adgang til ledelsen. Dagplejepædagogerne har systematisk adgang til faglige drøftelser med deres nærmeste leder på de makkerskabsmøder hvor lederen deltager, og dagplejerne skal kun forholde sig til den leder og de dagplejepædagoger der er i det makkerskab de er tilknyttet.

FAVRSKOV KOMMUNE

Systematisering af anmeldt tilsyn

I Favrskov Kommune bruger dagplejepædagogerne en fast skabelon når de skal dokumentere de anmeldte tilsynsbesøg. I skabelonen skriver dagplejepædagogen hvilke børn der var til stede under tilsynet, hvordan de umiddelbart så ud til at trives, hvilke temaer hun og dagplejeren har drøftet, og hvilke emner dagplejeren evt. skal arbejde videre med indtil næste tilsynsbesøg. Dagplejepædagogen gør også kort status over dagplejerens arbejde med den pædagogiske læreplan og noterer hvilket materiale der evt. er blevet udleveret. Det noteres også hvis dagplejepædagogen har indskærpet noget over for dagplejeren, fx hvis der er noget dagplejeren ikke har fulgt op på siden sidste tilsyn. Dagplejeren kan også bede om at dagplejepædagogen skriver bestemte ting i tilsynsskabelonen, fx hvis hun er uenig i dagplejepædagogens vurdering, eller hvis der er udfordringer med et barn som hun ønsker at tage op igen på næste tilsynsbesøg. Når tilsynet er slut, underskriver dagplejeren tilsynsreferatet som opbevares i dagplejerens mappe på dagplejekontoret.

Den skriftlige opsamling tjener flere formål. For det første skal den synliggøre det professionelle element i tilsynsarbejdet både indadtil i organisationen og for omverdenen. For det andet skal den sikre kontinuitet i tilsynet, fx i forbindelse med en dagplejepædagogs fravær, eller hvis det er nødvendigt at ændre i bemandingen så en dagplejer skal tilknyttes en anden dagplejepædagog. For det tredje giver en ensartet skriftlig praksis mulighed for at samle op på tværs af dagplejepædagogernes tilsyn og identificere overordnede problemstillinger.

Det er Favrskov Kommunes erfaring at nogle dagplejere i starten var skeptiske over for at skulle skrive under på tilsynsreferatet, og at de var usikre på om det kunne blive brugt imod dem. Den udfordring er overvundet gennem åbenhed om hvad tilsynsreferaterne kan og skal bruges til. Det er også Favrskov Kommunes erfaring at mange dagplejere forventer at få en ledelsesmæssig og faglig sparring af høj kvalitet fra deres dagplejepædagog og derfor har budt denne professionalisering af tilsynet velkommen.

KOLDING KOMMUNE

Systematisering af anmeldt tilsyn

Kolding Kommune har systematiseret tilsynet ved at introducere et inspirationsmateriale som dagplejepædagoger, eller dagplejekonsulenter som de kaldes i Kolding Kommune, og dagplejere kan tage udgangspunkt i under tilsynsbesøget. Materialet er udformet som en sol. I midten af solen står dagplejeren, og ud fra solen stråler alle de temaer som er relevante for hendes praksis, og som tilsynet kan handle om.

Det kan fx være forældresamarbejde, børnegruppen, ergonomi, kurser og hygiejne. Oversigten over temaerne hjælper dagplejekonsulent og dagplejer med at komme rundt om hele dagplejerens praksis fordi de på hvert tilsynsbesøg sammen forholder sig til hvilke af solens temaer der er relevante for netop det tilsynsbesøg, og hvilke de evt. kan udskyde.

Organisering af uddannelsesindsatser

Uddannelse og efteruddannelse af dagplejere og dagplejepædagoger kan bidrage positivt til medarbejdertilfredsheden og til en øget faglighed i dagplejen. Uddannelse kan derfor understøtte fastholdelse af dagplejerne.

Samtidig kan et uddannelsesprogram opfattes som et løfte om en fortsat faglig udvikling af dagplejen og dermed bidrage positivt til rekruttering af nye dagplejere.

AALBORG KOMMUNE

Organisering af uddannelse af dagplejepædagoger

I Aalborg Kommune har flere dagplejepædagoger gennemført diplommodulet Det anerkendende tilsyn der netop er målrettet dagplejepædagoger. Sigtet med uddannelsesforløbet er at dagplejepædagogerne videreudvikler deres kompetence til at understøtte dagplejeres og egne læreprocesser. På modulet præsenteres dagplejepædagogerne bl.a. for forskellige kommunikationsformer og -metoder. Dagplejepædagogerne bliver desuden klædt på til at kunne håndtere dagplejepædagogens forskellige roller og positioner.

Uddannelsen gennemføres som et samlet forløb på syv uger. Dagplejepædagogerne sætter pris på at der er mulighed for at have ro til fordybelse i en sammenhængende periode. Men der er en udfordring forbundet med at fordele arbejdet blandt de tilbageværende kolleger i den periode hvor en dagplejepædagog deltager i uddannelsen. En måde at løse problemet på har været at tilbageværende dagplejepædagoger er gået fra deltids- til fuldtidsansættelse i en periode.

AALBORG KOMMUNE

Organisering af uddannelse af dagplejere

Aalborg Kommune har efter aftale med FOA valgt at igangsætte et uddannelsesinitiativ for dagplejere i kommunen. Med initiativet vil 15 dagplejere årligt kunne gennemføre en pædagogisk assistent-uddannelse (PAU). Kommunen har organiseret det på den måde at alle dagplejere i kommunen får mulighed for at søge om at deltage i uddannelsen. Ved første ansøgningsrunde i 2010 modtog kommunen 49 ansøgninger til de 15 pladser.

Dagplejerne uddannes i efteråret og om vinteren hvor der er færrest børn i dagplejen og det derfor er lettere at tilrettelægge gæstedagplejen for de børn hvis faste dagplejer er under uddannelse.

For de dagplejere der arbejder i et gæstehus, er der i samarbejde med FOA aftalt et kommunalt rotationsprojekt. Mens en dagplejer i et gæstehus gennemfører uddannelsen, afløses hun af en ledig som i gæstehuset får mulighed for at afprøve jobbet som dagplejer.





Om undersøgelsen

Regeringen har iværksat en plan for mindre bureaukrati i kommuner og regioner, også kaldet Mere tid til velfærd. Planen indeholder bl.a. initiativer om regelforenkling og afbureaukratisering på dagtilbudsområdet og sætter bl.a. fokus på at manglende mulighed for fleksibilitet i løbet af arbejdsdagen kan gøre det vanskeligt at rekruttere og fastholde dagplejere. Det fremgår af initiativ 6, Bedre vilkår for dagplejere, at regeringen i samarbejde med kommunerne vil undersøge hvordan vilkårene for dagplejere kan forbedres, og på den baggrund fremlægge konkrete forslag til forbedring af dagplejen.

Med afsæt i initiativ 6 har Socialministeriet på baggrund af drøftelser med KL og FOA bedt EVA om at afdække dels hvilke udfordringer der er for dagplejen, og dels hvordan kommunerne har løst disse udfordringer. Opdraget for undersøgelsen har altså været at præsentere eksempler på god praksis fra kommuner som på forskellig vis har arbejdet med at understøtte fleksibilitet og faglig sparring i dagplejen.

De økonomiske konsekvenser af de initiativer der præsenteres, afhænger af den konkrete lokale udmøntning, og det er derfor vanskeligt at give et generelt overslag over evt. udgifter og besparelser forbundet med de forskellige initiativer. Derfor har en beregning af de økonomiske konsekvenser ikke været en del af opdraget for udarbejdelsen af kataloget. Bagest i kataloget findes kontaktoplysninger om de deltagende kommuner som kan informereyderligere om den lokale udmøntning af initiativerne.

Inspirationskataloget bygger på kvalitative semistrukturerede interview og skriftligt materiale fra de medvirkende kommuner. Interviewdata er indsamlet af en projektgruppe på EVA i november 2010. I undersøgelsen indgår syv kommuner som projektgruppen enten har besøgt eller interviewet telefonisk. EVA har været på besøg i Aalborg, Københavns og Odsherred Kommuner og har foretaget telefoninterview med Favrskov, Horsens, Kolding, Københavns og Silkeborg Kommuner.

Udvælgelse af kommuner

Det har været et centralt udvælgelseskriterium at de medvirkende kommuner skal have haft særligt fokus på initiativer der fremmer fleksibilitet og faglig sparring i dagplejen. Projektets følgegruppe som består af repræsentanter for KL og FOA, har foreslået en række kommuner der lever op til dette kriterium.

For at kunne præsentere så mange forskellige initiativer som muligt i kataloget har EVA ved udvælgelsen desuden lagt vægt på at de medvirkende kommuner repræsenterer forskellige tilgange til at fremme fleksibilitet og faglig sparring i dagplejen.

Udvælgelsen af de syv deltagende kommuner er foretaget på baggrund af EVA's indledende telefoninterview med de kommuner projektets følgegruppe har udpeget.

De syv kommuner der tilsammen repræsenterer flest forskellige initiativer, er efterfølgende blevet udvalgt. EVA har kvalificeret udvælgelsen af kommunerne via en spørgeskemaundersøgelse fra 2010 som blev gennemført som led i EVA's undersøgelse Kvalitet i dagplejen der offentliggøres i 2011. Særligt har data fra spørgeskemaundersøgelsen om dagplejens organisering og omfang i de aktuelle kommuner været anvendt.

For hver af de syv kommuner har en dagplejeleder, en områdeleder, en dagplejepædagog, en dagplejer og en forælder[4] deltaget i interview. I forbindelse med besøgene har EVA, ud over de nævnte interviewpersoner, besøgt gæstehuse i Aalborg og Københavns Kommuner og en legestue i Odsherred Kommune. Undersøgelsen bygger på i alt 33 interview.

Af skemaerne på næste side fremgår det hvilke personer EVA har interviewet fra de deltagende kommuner, og hvordan interviewene er foretaget.

Udvælgelse af initiativer

EVA's projektgruppe har indsamlet informationer om de udvalgte kommuners forskellige initiativer til fremme af fleksibilitet og faglig sparring i dagplejen. Socialministeriet, KL og FOA har derefter deltaget i udvælgelsen af de initiativer der præsenteres i kataloget.

[4] Flere af de forældre EVA har interviewet, er formænd eller næstformænd for forældrebestyrelsen i deres barns dagpleje.



OVERSIGT OVER TELEFONINTERVIEW

	Dagplejeleder	Områdeleder	Dagplejepædagog	Flyver	Dagplejer	Forælder
Favrskov Kommune	1	1	1	-	1	1
Horsens Kommune	-	1	1	-	1	1
Kolding Kommune	1	1	2	1	-	1
Silkeborg Kommune	-	1	1	-	1	1

OVERSIGT OVER INTERVIEW I FORBINDELSE MED BESØG

	Dagplejeleder og økonomiansvarlig	Dagpleje-leder	Distrikts-leder	Områdeleder og teamleder	Dagpleje-pædagog	Dagplejer	Forælder (telefonisk)
Aalborg Kommune	1 interview med 2 personer	-	-	1 interview med 2 personer	1 interview med 2 perso-ner	1 interview med 6 ansatte i gæstehus	1 interview med 1 per-son
Københavns Kommune	-		1 inter-view med 1 person	-	1 interview med 1 person	1 interview med 1 ansat i gæstehus 1 telefoninterview	1 interview med 1 per-son
Odsherred Kommune	-	1 interview med 1 per-son	-	-	1 interview med 2 perso-ner	1 interview med 4 personer	1 interview med 1 per-son

Fakta om de deltagende kommuner

Favrskov Kommune

www.favrskov.dk
Tlf.: 89 64 1010

Organisering af dagplejen[5]
Dagplejen er inddelt i områder med hver sin leder. Der er en overordnet leder for hele dagplejen.

1 dagplejeleder
2 områdeledere
11 dagplejepædagoger
300 dagplejere

Størrelse på dagplejen
Antal 0-2-årige i dagpleje: 1.072
Andel af dagplejebørn i forhold til 0-2-årige i institution (kommunal, privat, selvejende): 79,9 %

Initiativer i forhold til fleksibilitet
Faste gæstedagplejere
Støttedagplejere
Seniorstøttedagpleje

Initiativer i forhold til faglig sparring
Faglig udvikling og tilsyn

Horsens Kommune

www.horsenskom.dk
Tlf.: 76 29 29 29

Organisering af dagplejen
Dagplejen er organiseret i tre distrikter med hver sin leder og assisterende leder, men uden en overordnet dagplejeleder.

3 dagplejeledere
3 assisterende ledere
22 dagplejepædagoger

Størrelse på dagplejen
Antal 0-2-årige i dagpleje: 1.686
Andel af dagplejebørn i forhold til 0-2-årige i institution (kommunal, privat, selvejende): 80,2 %

Initiativer i forhold til fleksibilitet
Faste gæstedagplejere
Flyvere

Kolding Kommune

www.kolding.dk
Tlf.: 75 50 15 00

Organisering af dagplejen
Dagplejerne er inddelt i fem områder med ca. 100 dagplejere med hvert sit team af dagplejepædagoger, eller dagplejekonsulenter som de kaldes i Kolding Kommune. Der er en overordnet dagplejeleder.

1 dagplejeleder
1 pædagogisk leder
1 administrativ leder
25 dagplejekonsulenter
510 dagplejere

Størrelse på dagplejen
Antal 0-2-årige i dagpleje: 1.644
Andel af dagplejebørn i forhold til 0-2-årige i institution (kommunal, privat, selvejende): 73,3 %

Initiativer i forhold til fleksibilitet
Flyvere

Initiativer i forhold til faglig sparring
Redskaber til kollegial sparring
Faglig udvikling og tilsyn

Københavns Kommune

www.kk.dk
Tlf.: 33 66 33 66

Organisering af dagplejen
Dagplejerne er inddelt i fire distrikter med hver sin dagplejeleder og en koordinerende dagplejeleder for hele dagplejen.

1 koordinerende dagplejeleder
4 dagplejeledere
26 dagplejepædagoger
190 dagplejere

Størrelse på dagplejen
Antal 0-2-årige i dagpleje: 1.064
Andel af dagplejebørn i forhold til 0-2-årige i institution (kommunal, privat, selvejende): 8 %

Initiativer i forhold til fleksibilitet
Gæstehuse

[5] For alle kommuner gælder det at organisering af dagplejen er opgjort i februar 2011, mens størrelse på dagplejen er opgjort i efteråret 2009.

Initiativer i forhold til faglig sparring
Faglig udvikling gennem arbejdet med pædagogiske læreplaner

OdsherredKommune

www.odsherred.dk
Tlf.: 59 66 66 66

Organisering
Alle kommunens dagplejere er samlet under én fælles dagplejeleder. Dagplejepædagogerne er tilknyttet kommunens centrale enhed for dagplejen.

1 dagplejeleder
7 dagplejekonsulenter
119 dagplejere (inddelt i dagplejegrupper)

Størrelse på dagplejen
Antal 0-2-årige i dagpleje: 448
Andel af dagplejebørn i forhold til 0-2-årige i institution (kommunal, privat, selvejende): 74%

Initiativer i forhold til faglig sparring
Faglig specialisering af dagplejen
Personlighedstest til understøttelse af udvikling og samarbejde
Matchning af dagplejere og børn
Faglig udvikling og tilsyn

Silkeborg Kommune

www.silkeborgkommune.dk
Tlf.: 89 70 10 00

Organisering
Dagplejen er organiseret i selvstændige decentrale distrikter eller enheder, men uden en overordnet dagplejeleder. Dagplejepædagogerne, eller dagplejekonsulenterne som de kaldes i Silkeborg, er tilknyttet kommunens centrale dagtilbudsforvaltning.

1 leder af dagtilbudssektionen
2 områdeledere for dagplejen
23 dagplejekonsulenter
450 dagplejere

Størrelse på dagplejen
Antal 0-2-årige i dagpleje: 1.464
Andel af dagplejebørn i forhold til 0-2-årige i institution (kommunal, privat, selvejende): 62,6 %

Initiativer i forhold til fleksibilitet
Andre typer af fleksibilitet
Faste gæstedagplejere

Initiativer i forhold til faglig sparring
Redskaber der understøtter kollegial sparring
Faglig udvikling gennem arbejdet med pædagogiske læreplaner
Matchning af dagplejere og børn

Aalborg Kommune

www.aalborg.dk
Tlf.: 99 31 31 31

Organisering
Dagplejen er inddelt i fire områder med hver sin leder. Der er en overordnet leder for hele dagplejen. Hvert distrikt ledes af en områdeleder og en-to teamledere.

1 overordnet dagplejeleder
4 områdeledere
6 teamledere
39 dagplejepædagoger
898 dagplejere

Størrelse på dagplejen
Antal 0-2-årige i dagpleje: 3.607[6]
Andel af dagplejebørn i forhold til 0-2-årige i institution (kommunal, privat, selvejende): 79,4 %

Initiativer i forhold til fleksibilitet
Flyvere
Andre typer fleksibilitet

Initiativer i forhold til faglig sparring
Faglig udvikling og tilsyn
Organisering af uddannelsesindsatser

[6] Aalborg Kommune oplyser at ca. en tredjedel af de børn der passes i dagpleje bliver passet hos private børnepassere. De private børnepassere indgår i antallet på 3.607 fra 2009.

DANMARKS EVALUERINGSINSTITUT

Østbanegade 55, 3.
2100 København Ø

T 35 55 01 01
F 35 55 10 11

E eva@eva.dk
H www.eva.dk

Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) udforsker og udvikler kvaliteten af dagtilbud for børn, skoler og uddannelser. Vi leverer viden der bruges på alle niveauer – fra institutioner og skoler til kommuner og ministerier.

www.eva.dk.

Fleksibilitet og faglig sparring i dagplejen
© 2011 Danmarks Evalueringsinstitut

Foto
Mette Bendixsen

Citat med kildeangivelse er tilladt

Bemærk
Danmarks Evalueringsinstitut sætter komma efter Dansk Sprognævns anbefalinger, dvs. at der som hovedregel ikke sættes komma foran ledsætninger.

ISBN (www) 978-87-7958-610-9