



Tema: VÆRDIER

I dette blad:

Hvad skal vi med værdier?

Blod, sved og savsmuld

Kan værdier blive et problem i samarbejdet med kommunen?

Robusthed klær' den selvejende institution

Pinligt navn satte skub i værdidebatten

Den 'skrappe dame' gør værdier til kerneopgaver

Kolofon

Udgiver:

MDI
Enghavevej 31, 1
1674 København V

Oplag:

600 stk

Annoncekontakt:

Heine Frost Bøgsted
hb@mdi.dk
3326 5672

Redaktion:

Else Fergo
Ulla Engholm
Kirsten Birk Olsen
Charlotte Biil
Peter Birch
Anders Zorck

Layout og grafik:

Heine Frost Bøgsted

Fotografer:

Arkiv
Else Fergo
Heine Frost Bøgsted
Ulla Engholm

Bladet udkommer 2 gange årligt - i september og december, og udsendes til medlemmer af MDI.

Næste nummer udkommer i december 2014.

Ekstra eksemplarer kan bestilles på info@mdi.dk. Du kan også downloade det direkte på www.mdi.dk.



Hvad skal vi med værdier?

Værdier er temaet for dette blad. Værdier i et organisatorisk perspektiv. Da handlinger og beslutninger i organisationer altid udspringer af værdier, giver det rigtig god mening, at bruge tid på aktivt at arbejde med dem.

Af Anders Zorck, direktør i MDI og Peter Birch, Formand i MDI

På det årlige møde med revisor i forhold til jer i institutionerne, talte vi om regnskabsafslutningen og om den løbende udvikling i MDI. Herunder om systemer og processer, da det er en del af revisionen at kigge på, at vi har 'orden i butikken'. Revisor fortalte, at de hvert år i de sidste 4 år udefra har kunnet se, hvordan MDI's ydelser sikkert og roligt er blevet i en bedre og bedre kvalitet, og at der er masser af energi og glæde, når de kommer i MDI. Revisoren spurgte, hvad vi havde tænkt og gjort i processerne, og det der trådte tydeligst frem var, at en meget stor del af den udvikling, som MDI har gennemgået de sidste 4 år er kommet via fokus på og dialog om værdier.

Værdier i et organisatorisk perspektiv er det vi vil kigge på i dette blad. Og at sige værdier er det samme som at sige konflikt, da værdier ofte vil stride mod hinanden og fordi de oftest ikke har et klart omfang. Hvad betyder fx værdien kvalitet? Hvad er dens modbegreb? Hvilken konsekvens har den for institutionerne? Hvordan skal den afvejes i forhold til andre værdier? Og når værdier støder sammen, er der ingen løsning, og skal alligevel være en! Men der kan ikke lurepasses, for det vil også være en handling, der markerer en værdi.

Ifølge professor Ole Thyssen er det at arbejde med værdier i en organisation udtryk for en 'kontrakt' man indgår med hinanden om fælles krav til løsninger, dvs. om hvad der er acceptabelt og hvad der ikke er acceptabelt. Værdier kan

"Ordet 'værdi' betyder at vende: man vender ind mod noget, man ser noget- og det bliver set at man har set. Det forpligter, og derfor er det så stærkt. Værdier vender en mod det væsentligste og gør samtidig en stærk."

Ole Fogh Kirkeby
på MDI's årsmøde 2014

dermed opfattes som instrumentelle i den forstand, at selvom det også er bløde værdier, så vil de være redskaber til at fremme organisationens mål.

Testen af om værdierne er fælles, er om der er loyalitet i forhold til dem. Hvis værdierne skal betyde noget for organisationen, så skal de altså være en aktiv præmis for organisationens handlinger og beslutninger. De må derfor være påvirket af hvad der sker i og omkring organisationen og med respekt for de, der berøres af dens handlinger og beslutninger. Man påtager sig altså en sensibilitet ved at involvere medarbejdere, institutioner og interessenter. Et eksempel er brugerundersøgelsen i maj måned om tilfredsheden med MDI's ydelser.

Dialog om de fælles værdier som krav til løsninger må man desuden have løbende, for ellers risikerer man at værdierne, der drøftes fx på seminarier og temadage hurtigt glemmes og ikke bli-

ver en integreret del af hverdagen. Og da der handles og træffes beslutninger hver dag, så vil de alligevel bygge på værdier, men ubevidst og måske tilfældige og retningsløse, hvis de ikke udspringer af den fælles dialog.

Værdier er specielle for hver organisation, selvom organisationer kan anvende de samme ord. Bag ordenen gemmer sig traditioner og rutiner, som ikke mekanisk kan overføres fra den ene organisation til den anden. Hver organisation må bruge sine værdier til at sammenligne sig selv med sig selv og fra det ene år til det andet. En organisations billede af sig selv er med til at forme alle dens arbejdsgange og rutiner. Vi har i vores udvikling i MDI naturligt kigget på MDI's historie og de værdier, som MDI gennem snart 100 år har stået på gennem tiden, selvom værdier i et organisatorisk perspektiv nødvendigvis vil, må og skal ændre sig med tiden. MDI historien er en spændende historie om ildsjæle, fagligt dygtige og engagerede mennesker, der allerede for 100 år var optagede af uddannelse og udsyn. Som et eksempel har MDI medvirket til at oprette et - efter tidens forhold - meget progressivt børnehaveseminarium i 1955. Af mere grundlæggende værdi er der selvfølgelig synet på barnet som individ med selvstændige rettigheder.

Med inspiration i historierne har både MDI's bestyrelse og sekretariatet drøftet vision, mission og værdier. Dette med udgangspunkt i hjerneforskeren Kjeld Fredens model om vision, mission og værdier, hvor værdier er de konkrete handlinger. Bestyrelsen og sekretariatets fælles værdier var bl.a. høj faglighed, lydhørhed, socialt engagement, respekt, dannelse og passion. Sekretariatet har drøftet handlemuligheder og beslutninger for at komme i retning af mission og vision. Drøftelserne var bl.a., hvis en værdi er høj faglighed, hvordan handler vi så i hverdagen i løn, regnskab, jura, it, pædagogik, ledelse etc.? Hvad er god service for institutionerne? Hvad vil vi gerne kendes på i sekretariatet? Hvad kendetegner et velfungerende team? I de konkrete processer er mere detaljeret drøftet de fælles værdier som krav til løsninger.

På repræsentantskabsmødet i maj måned blev noget af MDI historien fortalt som oplæg til jer, så vi også fik lidt af jeres input om værdier med udgangspunkt i MDI's historie. Der kom værdier frem som: engagement, hjælpsomhed, ligeværd, uselviskhed, ildhu, medmenneskelighed, fællesskab og mod.

Vi håber, at vi også videre frem mod MDI's jubilæumsår vil få mulighed for

at drøfte fælles værdier sammen. Som optakt vil vi derfor i resten af bladet sætte fokus på nogle af de værdier, der udspiller sig i hverdagen i institutionerne til fælles inspiration for hinanden.

Børneperspektiv Uselviskhed

Menneskesyn Politisk uafhængighed

Udviklingsmuligheder Engagement Grundholdning

Ligeværd Dialog Udvikling Grundlag Uddannelse Forankret

Kultur Kvalitet Omsorg **Praksis** Tolerance **Drømme** Demokrati

Respekt **Værdier** Ildsjæl Trivsel **Mod** Værdiproces

Generøsitet Handling Håb Samhørighed

Drivkraft **Modig** Robusthed Rummelighed Faglighed Lydhør

Hjælpsomhed Autonomi **Fornyelse** Ytringsfrihed **Balance**

Stærk Ildhu Glæde Søgende **Fællesskab** Innovation

Medmenneskelighed

Blod, sved og savsmuld

- Historien om opstart af privatinstitutionen Børnehytten

Charlotte Bohn Palle fortæller om værdier, udfordringer og læring i forbindelse med at starte privatinstitutionen Børnehytten Kettinge Gl. savværk op på Lolland. Det blev en fortælling om at sige nej til "burhøns", ja til forskelsbehandling - og om at få den kolde skulder fra kommunen.

Af Else Fergo, Kommunikationsmedarbejder i MDI

Det er svære tider for Lolland-Falster med stor fraflytning. Sådan er det også i den lille landsby, Kettinge, hvor den private institution Børnehytten Kettinge Gl. savværk startede op 1. sept. 2011. Børnehytten lejer sig ind i lokaler ejet af foreningen Kettinge Gl. Savværk, der oprindeligt husede bygningerne et gammelt savværk.

Foreningen Børnehytten Kettinge Gl. savværk havde været på tegnebrættet et stykke tid og blev realiseret i juli 2011 efter at kommunen varslede lukning af byens børnehave. Børnehytten, med selvstændig bestyrelse blev dannet og købte det gamle savværk. Planen var, at leje de lokaler ud, de ikke selv skulle bruge.

Kampen mod byens affolkning blev taget op af bl.a. Charlotte Bohn Palle der er mor til fire drenge. Hendes yngste søn har gået i børnehaven i Børnehytten og selv har hun været medlem af bestyrelsen fra begyndelsen samt formand siden september 2012. Hun beskriver den ånd, der rejste Børnehytten:

"Vi synes, det er vigtigt, at sætte de gamle værdier som sammenhold, fællesskab og at man gerne vil hjælpe hinanden i spil, så vi har noget andet at byde på end storbyerne. Vi tror på, at foreningen og bygningerne kan være med til fortsat at skabe liv og sammenhold i lokalområdet, så vores by til stadighed er et attraktivt og spændende sted at bo".

Noget storbyinstitutionerne ikke kan

De første to år var der primært fokus på at få igangsat, opbygget og få en fornuftig

drift med god økonomi i Børnehytten. Den er nu en lille, velfungerende børneinstitution med 22 børnehavebørn og 18 vuggestuebørn.

"Vi ønskede at skabe et levende og åbent miljø med kulturelle og sociale aktiviteter til gavn for byen og beboere i nærområdet. Den grundlæggende ide er at bidrage til liv i byen, og at være med til at skabe et sted med muligheder for aktiviteter for alle på tværs af alder", fortæller Charlotte.

Børnehytten har fra begyndelsen haft fokus på naturen. Den bruger lokalområdets mange naturforhold til læring, og til at vise i praksis at pædagogik og motorik ikke kun behøver at foregå inden for institutionens fire vægge.

"Børnehytten ligger ved siden af en super lækker grusgrav, der er blevet

renoveret, så der er en stor sø med ænder og gangbro. Store græsarealer med bakker, en masse træer osv. Vi ligger tæt på skov og strand, så der er rig mulighed for udfoldelser med og i naturen". På den måde får institutionen værdier som fx naturforståelse, motion og bevægelse og andreledes læringsrum til udtryk helt konkret i hverdagen. Den bruger de naturlige ressourcer i lokalområdet til at tilbyde noget storbyinstitutionerne ikke kan. De landlige omgivelser bidrager desuden til ro og mulighed for fordybelse i det enkelte barn.

"Børnehyttens værdigrundlag er, at alle børn har forskellige behov, er i forskellig udvikling og har forskellig baggrund. Ingen børn er ens. Derfor skal vi behandle hvert barn forskelligt, for at give det mulighed for at udvikle sig til det menneske, det gerne vil være. Det skal gøres med kærlighed og omsorg, med



anerkendelse af barnets personlighed, med høj faglighed og med engagement i dets liv og hverdag. Der skal være plads til at være uden for rammerne, og det kræver rummelighed af personalet, men i høj grad også af rammerne.”

Den positive indstilling overfor denne 'forskelsbehandling' med pædagogisk grundlag understøttes af en lidt højere personalenormering end normalt. Der er brug for flere hænder for at kunne opretholde den pædagogiske standard, og den beslutning kræver en økonomisk prioritering, som bestyrelsen og øvrige forældre bakker op om. Rummeligheden afspejler sig også i de fysiske rammer.

”Vi vil ikke have 'burhøns' og larm på stuerne så hverken børn eller personalet kan holde ud at være i Børnehytten. Vi vil have trygge rammer og god plads til at udfolde os på. Derfor valgte vi i april 2014 at udvide Børnehytten fra 2 stuer til 3 stuer”, forklarer Charlotte. Det har givet både ro og et bedre arbejdsmiljø. Børnene skifter heller ikke automatisk stue ved aldersskift, men først når de er klar.

'Det var aldrig gået uden Karin' Oprindeligt var det tidligere personale fra den lukkede børnehave med til at skabe ideen om Børnehytten, men de sprang fra da de fik job andet sted. Så det var blandt forældrene at der blev nedsat en arbejdsgruppe opdelt i håndværker- og pædagoggruppe. På den måde var der nogle, som arbejdede med det pædagogisk koncept, læreplaner m.v. Og en anden med ansøgning til kommunen, byggeansøgning, materialer osv.

Der var stor opbakning fra lokalbefolkningen til opbygning af Børnehytten. Mange gav en hånd med i byggeriet efter anvisninger fra foreningsgruppen, som var tovholdere. Men det var alligevel svært at blive enige om byggeprocessen, da alle havde forskellige indstillinger til, hvor meget den enkelte kunne arbejde, om man ville bruge sin ferie på projektet, kvaliteten i arbejdet, og at blive færdige til tiden. Nogle ville bruge al deres tid, mens andre ikke var helt så engageret.

Takket være et stort entreprenørfirma i Kettinge, lykkedes det alligevel at blive færdig til tiden. Firmaet udlånte bl.a. de

maskiner der var brug for. Det var også afgørende, at der var en god institutionsleder helt fra start, som var 100 % engageret, og som troede på projektet. ”Det var aldrig gået uden Karin” fortæller Charlotte; ”Karin er Børnehyttens leder, og hun har om nogen været inde i processen omkring ansættelse af personale og stillingtagen til spørgsmål både omkring børn, indretning og meget mere.”

Set i bakspejlet ville det have været værdifuldt at have haft nogen at sparre med, som havde prøvet det hele før:

”Det var kun pga. held og gode kontakter, at det kunne lykkes så hurtigt. Vi har lært meget om opstart af den her slags projekter, og havde vi haft den viden tidligere, kunne enkelte udfordringer være undgået. Men vi klarede det med hårdt arbejde og godt sammenhold.”

Forskellighed i bestyrelsen gav pote i banken

Selvom man kunne tro at kommunen og foreningen havde en fælles målsætning om at bidrage til liv, muligheder og udvikling i byen, var det ikke en varm modtagelse, der ventede.

”Mange ting har vi selv måtte stå med, da der ikke er meget hjælp at hente hos kommunen”, fortæller Charlotte: ”De ser os som en konkurrent i stedet for et alternativ til deres institutioner.

De første to år oplevede vi blandt andet, at forældre, der ringede til pladsansøgningen, ikke blev informeret om vores institution, selv om de spurgte ind til Kettinge by. Der blev også sat gang i mange rygter i byen fra de kommunale dagplejemødre, der frygtede at vuggestuen ville ”tage” deres børn.

Vi har inviteret dagplejemødre til at komme ind og lege med os, og de var selvfølgelig velkomne til at bruge alle vores faciliteter under deres besøg, men de har desværre takket nej.”

Til gengæld var der opbakning til Børnehytten på den økonomiske front: ”Vores bank troede på projektet, og støttede det økonomisk. At forældre i opstartsgruppen havde en meget forskellig baggrund, var også noget, de satte pris på. Altså at det ikke var 100% praktiske folk

eller 100% pædagoger eller lign.” Forældrene i Børnehytten er flittige til at bakke op om arbejdsdagene som der er to af om året.

”Vi hjælper hinanden, uden at alting skal gøres op i kroner og ører. Vi låner savværkets lokaler en gang i mellem, og når savværket fx holder fastelavnsfest for byens børn, stiller Børnehytten op med gratis ansigtsmaling. Kettinge Bylav afholder Mølledag, hvor den gamle mølle snurrer rundt og maler mel, rideklubben laver ringridningskonkurrence - og Børnehytten benytter dagen til at holde åbent hus og sætte en hoppepude op ude på legepladsen til fri afbenyttelse.”

Verdens bedste daginstitution Børnehyttens historie illustrerer, hvad lokal opbakning og netværk kan gøre. I forbindelse med opstart af Børnehytten, var der rigtig mange af de lokale virksomheder og erhvervsdrivende der gav både store og små sponsorater. Det var fx i form af maling, linoleum til gulv, inventar til huset, legesager til stuerne, men også maskiner og mandetimer blev stillet til rådighed. I Børnehyttens egen bestyrelse gjorde man også effektivt brug af muligheder og relationer til erhvervslivet.

Men intet er perfekt, heller ikke i små idylliske samfund langt fra storbyen, og der er også folk, der ikke gider fællesskabet i Kettinge. Det faktum – og den forskellighed - er man nødt til at kunne rumme.

”Selvfølgelig oplever vi, at der er nogen der aldrig kan på lige netop den dag, hvor der er brug for det, og det er pudsig nok de samme. Men heldigvis for Tordenskjolds soldater, der gider blive ved med at kæmpe for vores hus! Blandt de forældre der deltager ofte, oplever vi et godt sammenhold, og kendskab til hinanden, og det er en kæmpe gevinst for familierne internt. Vores forventning er, at bestyrelsesmedlemmer gider gøre en indsats for at lave verdens bedste daginstitution!”

Bestyrelsesformand
i Børnehytten,
Charlotte Bohn Palle



Kan værdier blive et problem i kommunesamarbejdet ?

Som selvejende daginstitution er vi optaget af vores berettigelse til egne værdier. De er vigtige for os og de gør os til noget andet end det kommunale daginstitutionsmiljø. I MDI understøtter vi denne forskellighed, men kan værdierne nogensinde blive et problem?

Af Charlotte Biil, generalsekretær i MDI

Det korte svar er ja, under visse omstændigheder kan værdier godt blive et problem. For at rette blikket på den dimension, vil jeg starte et lidt andet sted end hos os selv i det selvejende daginstitutionsmiljø.

Jeg vil starte med det overordnede velfærdsstatsprojekt som alle daginstitutioner er en del af, hvor størstedelen af forældrene i dagens Danmark er tilknyttet arbejdsmarkedet og derfor ikke kan tage sig af deres børn hele døgnet. Her går staten ind og tager ansvaret for at passe dem imens, men hvad sker der egentlig med børnene, når forældrene ikke er der? Hvem, har indflydelse på dem? Og er de i gode hænder?

Daginstitutionen, hvad enten den er kommunal eller selvejende, skal være garant for at indflydelsen er positiv og fører til en god og sund udvikling hos børnene. Men hvad er en god indflydelse og udvikling? Det svar har i de seneste mange år været under konstant forandring og sådan fortsætter det sandsynligvis. Skiftende reformer og politiske tiltag har jævnlige rullet ind over hele området og daginstitutioner og kommuner skal løbende formå at rumme dem alle.

Tag medansvar for den strategiske udvikling

Følgforskningen, som jeg er involveret i på CBS, viser, at det ikke er nok, at den selvejende daginstitution blot leverer en bestemt ydelse på foruddefinerede vilkår, hvis kommunerne skal være glade for samarbejdet.

De foruddefinerede ydelser skal leveres

ja, – men der skal mere til. Den selvejende institution skal være med til at udvikle ydelsen og tage medansvar for den strategiske udvikling på området. Der skal med andre ord et samarbejde til, der er gearet til denne type relation. Det er noget af det, et partnerskab kan. Det er også noget af det, værdier kan. Værdier kan imidlertid også det modsatte, hvis ikke de spiller sammen med det, der skal tages strategisk medansvar for.

”Værdier” er et dejligt positivt ord, men det er ikke altid harmløst. Det følgende eksempel kan give selv den mest juleglade kommunale dagtilbudschef nervøse trækninger.

For en del år siden var der en sag, hvor børn i en selvejende daginstitution ved juletid blev sat til at klippe julenisser i stykker. Altså ikke klippe dem ud, men klippe dem i stumper og stykker. Det var en symbolsk handling og udtryk for noget værdibåret, men den destruktive aktivitet gav anledning til et ramaskrig fra forældrene. Den slags sætter man bare ikke børn til!

Selvejende daginstitutioner har undertiden trukket selvejekortet omkring større og mindre ting i værdiernes navn. Andre gange har netop værdierne gjort det unikke muligt, som fx at modtage en kolonihave i gave og gøre den til et særligt sted for børn - eller at etablere et kæmpe madprojekt for at fremme integrationen af 18 forskellige nationaliteter under samme institutionstag.



Fællesskab med respekt for forskellighed

Værdier, og hvordan vi griber arbejdet med dem an må overvejes grundigt. Vi kan ikke tage for givet, at værdier altid er nydeligt afgrænsede, forudsigelige og uforanderlige. Forsømte værdier kan mistes, gå i forfald og hules ud. Det sker over tid og i takt med de forandringer der løber gennem institution og samfund. Alt fra nye ansatte til nye reformer kræver at man kigger til værdierne, plejer og anerkender dem.

Vi må huske på, at det vi overordnet er sammen om, er målet om gode og dynamiske daginstitutionsmiljøer som en af kernerne i velfærdssamfundet. Både selvejende og kommunale institutioner må være udviklingsdynamo for hinanden i erkendelse af, at vi er fælles om at løfte den opgave.

I et sundt samarbejde mellem kommune og selvejende institution må der være forståelse for og plads til forskelligheder hos begge parter. Det er helt afgørende for om målet nås, at den respekt er en del af værdigrundlaget.

I 2015 fylder MDI 100 år - det vil vi gerne fejre med jer!

2015 er året, der markerer 100 års kamp for - og arbejde med - at hjælpe børn til bedst mulige kår og udviklingsrammer. Det har været en stafet af ildsjæle og professionelle lige fra baggårds-legetanter til moderne pædagoger, ledere og bestyrelser. En enorm udvikling har fundet sted takket være et stærkt fællesskab omkring det gode børneliv. Det fællesskab og hjerteblod vil MDI gerne hylde med et jubilæum fuld af kreativitet og perspektiv.

Af Kirsten Birk Olsen, organisationskonsulent i MDI

Stifteren af MDI, Richard Kjer-Petersen, arbejdede i 1915 til daglig som kommunelæge på tuberkulosestationen på Vesterbro. Her så han, hvordan børn levede under trange kår med sult, nød og sygdom i de mørke, tætpakkede og usunde lejligheder i baggårdene. Samme forår begyndte han at opfordre unge kvinder til at samle sig og starte udendørs lege med baggårdsbørnene nogle timer om ugen på Vesterbro i København. Denne opfordring tog bl.a. frøken Gerda Tillisch op, og få dage senere var der sang og leg i baggården.

Det fortsatte uge efter uge hen over sommeren, men da efteråret og kulden trængte sig på, lykkedes det Richard Kjer-Petersen at skaffe indendørs-lokaler, så aktiviteterne med børnene kunne fortsætte. Det var startskuddet til etableringen af den første børnehave i foreningen 'Folkebørnehaverne af 1915', senere MDI.

Til næste år, er det 100 år siden at driftige og engagerede mennesker som Richard Kjer-Petersen og Gerda Tillisch kastede sig ud i arbejdet med at gøre en betydningsfuld forskel for børn. Det er der også mange andre der sidenhen har gjort, og det vil MDI gerne fejre sammen med alle jer, der hver dag skaber betydningsfulde og meningsfulde læringsmiljøer - ikke kun for udsatte børn, men for alle børn.

Fyld den æstetiske tegnekuffert i din institution
Jubilæumsåret starter allerede i efteråret 2014 med tegneprojekter og udarbejd-

se af succesbilleder i MDI Akademi. Her får medarbejdere i institutionerne mulighed for at arbejde med børns æstetiske udtryksformer og derudover bidrage til en MDI jubilæumsplakat.

I februar 2015 vil MDI's store, fælles jubilæumsprojekt blive skudt i gang. Hver enkelt MDI-institution får tilsendt en jubilæumskuffert: 'Den æstetiske tegnekuffert'. Kufferten indeholder materiale og inspiration til at arbejde med æstetiske læringsprocesser under temaet 'fællesskaber'.

Kufferten er fleksibel i sin anvendelse og kan bruges i 2 timer eller over en længere periode. Vi håber, at I vil tegne med og lade jeres fællesskab blive del af et større fællesskab. Planen er, at kuffertprojektet og tegningerne afsluttes med en fernisering på Københavns Museum. Ferniseringen af tegningerne vil ske samtidig med at MDI uddeler sin Gerdapris i september 2015. Der vil også være vandrestilling i Århus og Svendborg.

Udstilling på Københavns Museum

I juni 2015 åbner Københavns Museum udstillingen 'Børneliv – en tidsrejse', som er skabt i samarbejde med MDI. Omdrejningspunktet for udstillingen er 'fællesskab' som værdi i og omkring institutioner, der danner ramme om børns liv. Med institutioner tænkes nutidens vuggestuer, børnehaver, fritidshjem, fritidsklub og skoler, men også datidens rammer omkring børns hverdag som f.eks. børneasyler.

Udstillingen inkluderer bl.a. den betyd-

ning som lovgivning på børneområdet har haft for børns liv gennem tiden, f.eks. Skoleloven fra 1814 og lovgivning om børnearbejde senere i 1800 tallet. Der tegnes også et billede af hvordan den pædagogiske profession har udviklet sig gennem et århundrede. Udstillingen på Københavns Museum vil desuden danne ramme om forskellige aktiviteter, debatarrangementer og kulturarrangementer der alle sætter fokus på det gode børneliv.

Jubilæumsåret med "fællesskaber" som tema

For bedst muligt at kunne opnå synergi mellem MDI's jubilæumsår og de aktiviteter og temaer som institutionerne sætter fokus på, vil der i løbet af efteråret komme mere information om hvornår kuffertprojektet går i gang og hvordan det kan bruges, for at det rettidigt kan planlægges og forhåbentlig blive en berigende og meningsfuld aktivitet rundt omkring i landet.

De aktiviteter som Københavns Museum sætter op vil i høj grad også være baseret på inddragelse af børn, medarbejdere og forældre. Her er der ligeledes mulighed for, i samarbejde, at lave nogle fælles udtryk som indgår i museets udstilling og bliver en del af formidlingen om fællesskaber og det gode børneliv.

Robusthed klær' den selvejende institution

- Interview med Mette Hjulmann, leder af Børnehaven SVÅ

Hvordan er det egentligt der arbejdes med værdier ude i daginstitutionerne? Ligger der mon støvede værdigrundlag på hjemmesiderne, der ikke har set fornyelse gennem længere tid? Det har jeg undersøgt nærmere hos bl.a. en af vores institutioner i Aarhus, hvor Mette Hjulmann, leder af Børnehaven SVÅ, fortæller om børnehavens værdier.

Af Ulla Engholm, Pædagogisk konsulent i MDI

Værdien af robusthed

Børnehaven har værdierne skrevet på hjemmesiden, fortæller Mette, men hun vil meget hellere starte et helt andet sted. Stedet er en forældreaften, hvor en konsulent fra Aarhus Kommune kom ud og fortalte om børns robusthed.

Hvordan får man robuste børn? Det gør man ved bl.a. gennem dannelse og ved at lære dem, at har i børnehaven siger man "Godmorgen!" og møder sine venner med et "Hej!" og ligeledes et pænt "Farvel!".

God dannelse skabes i både institutioner og skoler, og med et "Goddag" får man skabt kontakt til andre.

En anden måde at arbejde med robusthed på, er at tale om afvisning. Børn kan godt tåle afvisning, hvis de får hjælp af deres forældre til at håndtere det. De lærer først og fremmest af at se, hvordan forældrene reagerer.

Senere den aften hvor konsulenten var forbi, kom de deltagende forældre ud i grupper, for at tale i dybden omkring forældre og personales rolle i forhold til børns robusthed og styrke. Kunne forældrene gøre noget bedre? Og hvad kunne medarbejderne gøre bedre? Disse dialoger gav et godt grundlag for at arbejde videre med robusthed som værdi.

At tage afsæt i et foredrag om robuste børn, blev pludselig værdiskabende for institutionen. Alle interessenter kom i spil, og dermed blev emnet gjort

levende. Man havde sammen talt om værdierne og reflekteret over, hvilken udvikling de kan have for det enkelte barn og gruppen. At bruge narrativer i udfoldelsen af værdier opleves autentisk og levende, og dermed værdiskabende for alle.

"Ville det nytte af fjerne den and, der så lidt skæv ud og ikke passede ind i flokken?"

Værdier kan også udtrykkes gennem kreative processer. Mette fortæller, at samme konsulent havde taget legoklodser med, og ud af 6 forskellige klodser skulle hver person bygge en lille and. Alle ænderne kom på udstilling og derfra blev der talt om forskellighed og inklusion. Ville det nytte af fjerne den and, der så lidt skæv ud og ikke passede ind i flokken? Nej, for det er sådan en and der er kreativ og innovativ. Hvad så med den eksemplariske, perfekte and? Var den bygget af "duksen"?

Set i et inklusionsmæssigt perspektiv bliver fællesskaber stærkere af deres mangfoldighed og det er ikke nødvendigvis personen man skal fjerne fra et fællesskab hvor der kan være uro, men snarere kulturen i fællesskabet, der skal kigges efter i sømmene.

Hvad er robusthed?

Robusthed, i en social og samfundsmæssig betydning, handler om at være god til at klare livets udfordringer i stort og småt og kunne håndtere udfordringer i forhold til andre mennesker. Robusthed kommer også til udtryk i evnen til at klare opgaver, som kræver øvelse, at håndtere og modstå fristelser og mestre at holde fast i et mål over tid.

For at kunne håndtere disse udfordringer, skal børn øve sig i at være robuste, kunne overkomme vanskeligheder og udholde de frustrationer, som følger med.

Derfor er det i trygge fællesskaber, at vi bedst udfordrer og træner børns robusthed. Fællesskaber, hvor der er plads til forskellighed, og hvor børnene øver sig i at være sammen, lege og samarbejde.

Frisættende ledelse

Mette Hjulmann har gennem længere tid arbejdet med frisættende ledelse. Hun giver medarbejderne mulighed for at arbejde selvstændigt og bidrage til fælles udvikling. For eksempel fik pædagogerne mulighed for at afholde en pædagogisk dag. Det eneste krav var, at de fortalte om deres dagsprogram.

Efterfølgende kom pædagogerne og meddelte, at de gerne ville indrette deres personalestue til et LEGO-LAB til børnene. Pauserne var der plads til at holde andetsteds, mente de.

At man som pædagog får frihed til at tænke og udvikle - og blive støttet i det af lederen - afspejler værdier som ansvarlighed, motivation, engagement. De værdier spejler sig igen andre steder – eksempelvis i initiativ og/eller et lavt sygefravær.

Anerkendelse af medarbejdernes kompetencer

Institutionens arbejde med medarbejdernes kompetencer, (der fx er udfoldet i "kompetenceblomster", ophængt på kontoret), har stort fokus. Alle medarbejdere har særlige områder de varetager, på baggrund af individuelle spidskompetencer, og den model profiterer hele organisationen på.

En værdi som fx anerkendelse konkretiseres bl.a. ved at medarbejdere får mulighed for at gå til møde på skolen ift. overgange. Møder der egentlig var forbeholdt lederen, men hvor medarbejderen vises tillid til at klare opgaven. Det er vigtigt for Mette, at institutionens værdier ikke bare er pynteord på hjemmesiden, men noget der lever aktivt i børnehaven, både blandt medarbejderne og i ledelsen.

Værdier til servicetjek

Jeg spørger hende, om værdierne skal ses efter i sømmene, så nye fortællinger kan komme på hjemmesiden? Hun fortæller, at de har planlagt at arbejde videre med værdier til efteråret og zoome ind på hvilken betydning værdierne har, hvornår de er i spil og hvordan de kendetegner netop Børnehaven SVÅ.

Vi taler videre omkring arbejdet i institutionen, og for hver fortælling Mette giver, kan jeg bevidne et væld af værdier. Så hvorfor ikke vende værdidialogen lidt på hovedet, og starte med en fortælling fra pædagogisk praksis og ad den vej finde frem til værdierne?

Gode råd når værdier skal i spil

Det er vigtigt at udforske de professionelle, menneskelige værdier i mødet med et andet menneske. Der er et metaperspektiv i forhold til udmøntningen af pædagogikken. Det kræver (ægte) værdier, som handleanvisninger i mødet. En hypotese kan være, at når det pædagogiske personale møder børnene på værdifuld vis, så udvikler de den professionelle pædagogik.

Omkring værdier er det godt at huske på:

- At værdier skal udspringe af pædagogisk praksis. De skal blive levende i hverdagslivet, og være meningsfulde for medarbejderne i relation til deres praksis.
- Arbejdet med værdier er en løbende proces eller 'never ending story', som handler om at give værdier et jævnligt serviceeftersyn, og sikre, at de hele tiden kommer til udtryk i hverdagen og i praksis.
- At arbejde med værdier kan bidrage til at skabe mere motivation hos medarbejderne, og løfte arbejds glæde og engagement. Det kan også give positivt udslag på bundlinjen fx med lavt sygefravær.
- At værdier kan være med til at påvirke organisationens måde at agere på og medarbejdernes måde at arbejde og udbrede narrativer om organisationen på. Værdier skaber kulturen i organisationen.







Glimt fra årsmødet 2014



Pinligt navn satte skub i værdidebatten

Hvilken historie skal et navn fortælle om, hvem man er? For at svare på det, må man være – eller blive - enige om hvem man er. Den udfordring blev pga. en it-ændring pludselig højaktuel for en institution i Stenløse.

Af Else Fergo, kommunikationsmedarbejder i MDI

I Stenløse ligger 'Menighedsbørnehaven', men det har den ikke altid heddet. Navneændringen greb ind i hele institutionens værdibevidsthed, og satte skub i en nødvendig diskussion fordi første-håndsindtryk også omfatter navne.

Lederens perspektiv

Mette Juliussen er leder af Menighedsbørnehaven siden 2006. I forbindelse med at hun tog en diplomuddannelse i ledelse har hun flere gange drøftet institutionens værdier, hvad den står for og hvordan de italesætter det indad og udad. Gennem en række interview med forskellige nøglepersoner omkring institutionen, trådte betydningen af navnet frem. Men det var en it-mæssig procedure hos kommunen, der for alvor satte navnet på dagsordenen:



"Vi fik et nyt it-system hvor vores daværende navn 'Stenløse Menighedsbørnehaven' var for langt. Det blev forkortet til 'SMbørnehaven', hvilket vi bestemt ikke ville hedde, selv om det fik latteren frem, da vi opdagede, hvad vi var blevet forkortet til", fortæller Mette. Efterfølgende blev det drøftet i personalegruppen og kort i bestyrelsen, om navnet skulle ændres og til hvad. "Medarbejderne var enige om, at på den ene side var det et meget langt navn vi havde, på den anden siden oplevede de, at der hørte et godt ry til navnet."

Man ville ikke hedde 'Børnehuset', fordi det efterhånden er en anonym massebetegnelse. Samtidig var der også enighed om, at navnet ikke gør noget i sig selv, hvis det ikke knytter an til nogle grundlæggende og tydelige værdier.

"Det blev forkortet til 'SMbørnehaven', hvilket vi bestemt ikke ville hedde, selv om det fik latteren frem da vi opdagede, hvad vi var blevet forkortet til"

"Vores bestyrelsesformand mente, at vi skulle holde faste i 'Menighedsbørnehaven', men fjerne 'Stenløse'. Det var der tilslutning til både i resten af bestyrelsen og i personalegruppen. Det hele har været en løbende proces, men selve navneændringsdelen var overraskende kort, fordi man

hurtigt blev enige. Til gengæld brugte vi tid på, at dykke ned i vores værdier og reflektere over, hvad de egentlig betød. Bl.a. ved hjælp af Skt. Benedikt metoden og metoder fra coaching."

Ikke alle, var begejstrede for det nye navn og den daværende kommunale daglige leder af daginstitutionsoverrådet mente, at de burde gå helt væk fra, at hedde noget med 'menighed', fordi det måske kunne få nogen til at fravælge institutionen.

"Men det var - og er - slet ikke vores oplevelse", fortæller Mette: "Vi oplever stor søgning, og at forældrene er gode til, at spørge ind til hvad 'Menighedsbørnehaven' står for, hvis de har studset over navnet. De samtaler vi får på den baggrund er et stort plus, fordi vi får mulighed for at drøfte og tydeliggøre vores værdier."

Mettes 3 råd:

1. Kom i gang med at drøfte værdierne!
2. Spørg, hvilken betydning det har, når I italesætter institutionen, med det navn I har, eller det navn I gerne vil have. Overvej, om der er en sammenhæng mellem det og jeres værdier.
3. Find en afprøvet, teoretisk metode til refleksion omkring værdierne, der giver mulighed for at komme ind bag alle de flotte ord der nogle gange bruges i flæng og lidt overfladisk.

Bestyrelsesmedlemmets perspektiv

Anne Møllerup Lanz har siddet i Menighedsbørnehavens bestyrelse siden september 2013. Alle hendes tre børn har gået i institutionen.

“Jeg føler ikke, vi har haft brug for en større værdidiskussion”, fortæller Anne, “Når man vælger Menighedsbørnehaven, har man haft et kendskab til værdierne allerede inden ens barn begynder. Det bliver gjort meget klart, når man taler med personalet før start. Man vælger børnehaven fordi man føler, at dens værdier passer godt til ens egne. Vi har selvfølgelig løbende vendt værdierne og haft en god dialog omkring hvordan lederen/personalet aktivt får dem brugt i hverdagen og gjort dem til læringsmål.

Da institutionens skiftede navn pga. it-forkortelsen blev alle enige om at vi skulle holde fast i ‘Menighedsbørnehaven’, for hvorfor ændre på noget, som står for noget godt i folks bevidsthed?

Processen omkring værdier har bygget på en god dialog mellem bestyrelse og leder. Vi i bestyrelsen har nok lænet os en del op af lederen i forhold til hvordan værdierne bliver udmøntet i dagligdagen.

Jeg tror det er vigtigt, at man har en åben dialog og italesætter værdierne og de udfordringer, der måtte være. Det er også vigtigt, at der er en gensidig tillid og respekt mellem bestyrelse, leder og personale. Vi har alle værdier og holdninger, men det er trods alt de uddannede som ved, hvordan man overfører dem til praksis. Det må man tro på at de gør rigtigt, og er man usikker på noget, må man spørge ind til det.”

Annes 3 råd:

1. Hav tillid og respekt for lederen og personalet. Ellers er det svært at få en god dialog til at køre.
2. Deltag aktivt og spørg, hvis du er i tvivl. Det er vigtigt ikke at brænde inde med uforløste spørgsmål. Det kan give usikkerhed og unødigt frustration.
3. Brug lidt tid i børnehaven sammen med børnene og personalet. Det giver et godt indblik i hvordan personalet omsætter værdierne

aktivt, og hvordan det modtages af børnene.

Medarbejderens perspektiv

Bente Bossen Tryk er uddannet pædagog i 1992 og har arbejdet de sidste 17 år i Menighedsbørnehaven.

”Jeg finder det altid vigtigt at tale om og reflektere over vores værdier. Samtidig er der sket så mange forandringer de sidste 7 år, at det var nødvendigt at sikre, at vi stadigvæk havde fælles værdier - og at de havde rødder i noget grundlæggende. Det var også vigtigt, synes jeg, at sikre at de værdier afspejler sig i vores hverdag.

I medarbejdergruppen har vi alle talt om vores værdier i forhold til at have et positivt menneskesyn og kunne danne ramme for børn og deres udvikling til små selvstændige individer.

Jeg oplevede, at der var en udfordring da institutionen ændrede navn, fordi børnehaven er kendt for gode værdier og samtidig var kendt som ‘Stenløse Menighedsbørnehave’. Det er ofte svært for udenforstående at sammenkoble det kendte til noget ukendt, selvom det kun er en ændring af navnet, for betyder det så også en ændring af noget andet?

Det, jeg opdagede i forbindelse med vores værdidiskussion var, hvor dejligt det er at opleve en personalegruppe, der uden altid at tale om det, langt hen ad vejen har de samme grundlæggende værdier.

Jeg synes vi er blevet endnu mere bevidste om at italesætte vores værdier både

Skt. Benedikt metoden

En refleksionsmetode hvor reglerne er, at alle taler lige længe i en aftalt rækkefølge. Der holdes altid tænkepause mellem hver taler og pausen varer lige så længe, som der er talt. En taler skal bygge videre på den forrige taler.

Coaching

Ofte en professionel samtale, hvor coachen neutralt og ikke-rådgivende styrer processen i mål ved hjælp af åbne spørgsmål. Netop fordi coaching ikke er rådgivning, vejledning eller terapi, men snarere et objektivt refleksionsværktøj, anvendes det ofte meget bredt.

overfor hinanden, men også når vi byder nye forældre velkomne.

Med processen fik vi sat ord på vores kvaliteter og bl.a. lært at arbejde med Skt. Benedikt refleksionsmetoden.”

Bentes 3 råd:

1. Italesæt hvilke værdier det er, I vil give videre.
2. Vær bevidst om, hvilke grundlæggende værdier der allerede er i institutionen.
3. Vær ikke bange for at begive jer ud i en ny proces.



Den 'skrappe dame' gør værdier til kerneopgaver

Sankt Johannes Gårdens leder, Henriette Nielsen, førte Nørrebro-institutionen gennem en fusion og frem til større faglighed, mindre sygefravær og højere arbejdsglæde.

Af Else Fergo, kommunikationsmedarbejder i MDI

Lige ved Sankt Hans Torv ligger Sankt Johannes Kirke midt i det hippe Nørrebro, hvor strømmen af studerende og unge familier skubber cykler og barnevogne forbi økobutikker, kebabjoints og fortovs-caféer. Kirkens middelalderlige gotiske gavle peger tilbage på en anden tid mens byggekraner tårner sig op bag ved. Meget er under forvandling og fra leder Henriette Niensens kontor bag kirken, i Sankt Johannes Gårdens Integrerede Børne-/ Ungeinstitution (SJG), er der 1. parket til den store forskningsbygning, der er ved at tage form overfor.

Værdier som

underlægningsmusik

Inde i den selvejende institution har der også været nedrivning, planlægning og opbygning. For 6 år siden blev Henriette ansat til at lede de dengang 3 selvstændige institutioner gennem en fusion. Børnehaven, fritidshjemmet og klubben blev lagt sammen til ét hus, men det var ikke smertefrit at integrere så vidt forskellige kulturer, der hver især havde slået dybe rødder i egne vaner. Det kom til at tage over 3 år, men det er heller ikke den slags man kan fræse igennem, forklarer Henriette.

“De fleste begreber har deres tid og udvikler sig. Nogle bliver bredere dækkende og andre smallere – og nogle gange udvander de sig selv. Værdiarbejdet er stadig aktuelt, men et ensidigt fokus på værdier vil være for smalt i dag. Der er masser af ting, der har værdi og er værdifulde i sig selv, og kombinerer vi disse med et skarpt fokus på selve kerneopgaven, så forbedres kvaliteten synligt.”

“Det er svært at have ejerskab over værdier, når man ikke har været med til at vælge dem”

Værdiarbejdet i starten var vigtig for fusionsprocessen, forklarer hun. Men i dag er det ikke længere så meningsfuldt for de mange ansatte, der er kommet til efterfølgende: “Det er svært at have ejerskab over værdier, når man ikke har været med til at vælge dem”.

Værdier som fx anerkendende tilgang, åbenhed, arbejdsglæde, fællesskab og høj faglighed lever stadig videre i institutionen, men har fået karakter af underlægningsmusik, fortæller Henriette. De er der konstant og summer under ledelse og pædagogik. Men nu er tiden inde til at finde kernen frem igen. Særligt den høje faglighed hives op forrest i lydsporet – for hun kan se dens umiddelbare effekt på arbejdsglæden, og når glæden er styrket, daler sygefraværet. Den værdibårne dominoeffekt er åbenlys hele vejen fra det glade barn i stuen over den tilfredse forælder i garderoben til tallene på bundlinjen.

Fagligheden i front

Høj faglighed er i front også i ledelsesteamet, hvor alle har en diplom i ledelse. I det hele taget er der en insisteren på faglig kvalitet fra ledelse over afdelingsledere til personale. Ligesom på byggepladsen overfor er det stadig work in progress, og der er ting, der fortsat skal arbejdes med. Henriette erkender, at fx evalueringsdelen endnu har plads til forbedringer, men man er på vej og

sikrer sig en systematik i planen bl.a. ved at arbejde efter SMTTE-modellen (model til planlægning og udvikling).

Et andet afgørende tiltag, der sikrede institutionen en god proces i fusionstiden og efterfølgende, var beslutningen om at tilknytte en ekstern konsulent som alle medarbejderne kunne gå til.

“Det har været skidedyr, men det har været en rigtig god investering”, fortæller Henriette. Det gav turbo på udviklingen både ift. faglighed og arbejdsglæde, fordi ingen behøvede at køre fast, eller sur i problematikker man måske ikke lige havde lyst til at gå til ledelsen med.

Det, man snakkede med konsulenten om, var der naturligvis tavshedspligt omkring. Men af de mange samtaler, kunne hun se nogle overordnede tendenser og på den baggrund råde Henriette med respekt for anonymitet. Konsulentens brede overblik i kombination med fingeren på medarbejderpuls gav Henriette en neutral og uvurderlig sparringspartner, der satte hende i stand til at hjælpe sit personale mere.

Sygefraværet i bund

Nogle af de værdier hun som ny leder satte stærkt fokus på i institutionen, var tryghed for brugerne. Det skulle bl.a. opnås ved at nedbringe sygefravær hos personalet, en målsætning der siden er lykket. Fraværet blev for nyligt målt til kun 0,89 for årets fire første måneder. Henriettes tolerance er lille overfor pjevset arbejdskultur fuld af pauser og med klatsyge som benspænd for børnenes

hverdag og forældrenes tillid. Og den holdning skal starte i ledelsen, mener hun, så de 4 ledere i teamet har næsten ingen sygedage selv.

”Der er slet ingen tvivl, høj faglighed skaber høj arbejdsglæde – ikke omvendt”

’Den skrappe dame’, det var sådan Henriette hurtigt blev opfattet da hun kom ind i SJG og begyndte at rydde op i en kultur der var ustruktureret og navlepilende.

”Man lavede aktiviteter, for det skulle man jo, og man gik måske en tur om ugen, men der blev aldrig tænkt over meningen med aktiviteterne – eller hvorfor man skulle gå en tur. Det var aktiviteter, men det var ikke pædagogiske aktiviteter”, husker hun.

I mellemtiden har samfundet ændret sig og det har ringet ind for fri leg de fleste af timerne i daginstitutionen. Der er helt andre krav i dag til bevidsthed, faglighed, målsætning og dokumentation i en voksende erkendelse af, at mennesker

formes allerede fra de er helt små. Der er kommet meget mere opmærksomhed på at udvikle dem bedst muligt fra start.

”I dag skal der kunne komme en pædagogisk konsulent ind når som helst og sige: ’Jeg vil gerne lige se, hvad I arbejder med og høre jeres refleksioner over hvorfor I gør det’ - og det synes jeg er helt i orden! Mange steder vil konsulentten få rigtig gode svar. Pædagogerne har fået mere travlt, men de er også blevet rigtig dygtige. Det faglige niveau generelt er blevet væsentlig højere de sidste 10 år.”

’Man bliver sgu nødt til at følge med’

De luftige værdier komprimeres til specifikke kerneopgaver bl.a. gennem procesdage for medarbejderne. Hele dage hvor man kommer i dybden med et emne, og hvor alle får stillet spørgsmål og reflekteret i fællesskab.

Den faglige forventning kommer ikke bare ovenfra eller udefra, men er en del af selve ledelsesstrategien i institutionen: ”Jeg har en forventning til, at du som pædagog her har kendskab til det

sidste nye indenfor udviklingspsykologi. Og jeg skal gerne låne dig artiklerne, hvis du mangler dem. Det er ikke kun min forventning, og det bliver endnu tydeligere med skolereformen – man bliver sgu nødt til at følge med.”

Det handler ikke kun om faglighed og viden, forklarer Henriette: ”Det, at opdatere sig fagligt skaber engagement. Det fastholder eller gentænder gnisten for ens arbejde, når man udvider sin horisont og opdager hvor betydningsfuld ens arbejde er på så mange planer. Jeg har medarbejdere der er kommet tilbage med en artikel og sagt ’Åhr ja! Hvordan har jeg kunne leve så længe uden at vide det her?! Det var super fed læsning! Skal vi ikke kopiere den til hele banden?’

Der er slet ingen tvivl, høj faglighed skaber høj arbejdsglæde – ikke omvendt.”

”Jeg har en forventning til, at du som pædagog her har kendskab til det sidste nye indenfor udviklingspsykologi.”



En para- hvad for noget?

Hvad sagde kvalitetsmålingen om MDI som paraply i fremtiden?

I MDI's kvalitetsundersøgelse fra maj og juni 2014 blev ledere spurgt til, hvordan de ønsker at MDI ser ud om 5 år som medlems- og paraplyorganisation. Hvilke ydelser og hvilket fokus skal organisationen have? Det er der kommet mange svar på.

Af direktør Anders Zorck og organisationskonsulent Kirsten Birk Olsen, MDI

Hvad ville der ske, hvis MDI ikke fandtes? Ville man som institution så bare finde en anden paraplyorganisation og fortsætte det gode arbejde uforandret? Eller gør det en forskel i organisationen og institutionen, hvor man hører til?

Det lidt retoriske spørgsmål stikker dybere end blot at være et spørgsmål om ydelser, for hvad er det for en funktion, en paraplyorganisation skal løfte? Hvor langt skal den gå for at understøtte kvaliteten i institutionen i bredden og i dybden?

Forstyrrelser der forbedrer

I MDI bilder vi os selv ind, at vi ikke er en hyldevare, der løbende forbruges for så at blive købt ind på ny. Altid samme ydelse og samme mængde. Vi forestiller os i stedet, at vi skaber og udvikler sammen. At vi forstyrres for at blive bedre, og at vi den anden vej rundt også forstyrrer institutionerne, når vi kan se, at der er noget, der har ligget uforstyrret hen. Men er det legitimt? Er det det, vi skal bruge hinanden til?

For nylig fik vi i MDI en institutionsvedtægt til kommentering. I vedtægtens § 2 stod, at institutionen havde til formål at overholde lovgivningen. Til det kommenterede vi, at hvis det var institutionens absolutte eksistensberettigelse, hvorfor så ikke bare være kommunal?

I partnerskabsprojektet 'Det gode børneliv', som MDI nu kører på 3. år, er der fokus på at samarbejdet (partnerskabet) omkring den selvejende institution praktiseres i en konstant udviklingsproces. Partnerskab bygger på en fælles tillid til at ville hinanden og en tiltro til at man

kan gøre hinanden bedre. Der er selvfølgelig særligt tænkt samarbejdet mellem kommune og selvejende institution, men partnerskabstanken gælder også samarbejdet mellem paraply og selvejende institution.

MDI vil gerne involveres i institutionernes arbejde og udfordringer. Men har institutionerne tillid til at lukke MDI ind? Har man lyst til at blive forstyrret? - Eller vil man hellere være det foruden? I MDI's kvalitetsundersøgelse fra foråret 2014 blev ledere bedt om at komme med bud på organisationens profil om 5 år.

Hvordan når vi i mål?

Af de mange svar fremgår en tydelig forventning til et fortsat højt serviceniveau og en organisation på forkant med udviklingen og selvejets tydelighed. Der tegner sig et billede af en paraply, som understøtter og effektiviserer administrative sagsgange og opgaver. En organisation der, stærkt forankret i praksis og med stort medlemsfokus, markerer sig endnu mere i forhold til uddannelse, netværksudvikling, ledelsessparring, bestyrelsesudvikling og - frem for alt - i forhold til det gode børneliv.

Det er skønt med alle disse tilkendegivelser og der er masser at tage fat på. Men det åbne spørgsmål lige nu er, hvordan kommer vi sammen derhen? Hvor dyb skal den gensidige involvering være? Og hvordan gør vi hinanden bedre?

Svarene vil næppe være entydige, da institutionerne er forskellige, både hvad angår ledelse, bestyrelse, kommune, størrelse og fokus. Men præmisserne



for samarbejdet kan sagtens blive mere eksplicitte.

En stærk paraplyorganisation er funderet på stærke institutioner, der ved hvad de vil. Og stærke institutioner står på skuldrene af en paraplyorganisation, der ved hvad den vil. Lad det her fra MDI være indgangsreplikken.

Bliv hørt – deltag i et fokusgruppeinterview

For at blive klogere på svarene i kvalitetsmålingen afholder MDI en række fokusgruppeinterviews. Her bliver der bl.a. blive stillet skarpt på hvilken størrelse MDI skal være i fremtiden, som medlems- og paraplyorganisation.

Har du lyst til at deltage i et af vores fokusgruppeinterview (af ca. 2 timers varighed), så skriv til Kirsten Birk Olsen på kbo@mdi.dk

Fra Menighedernes Daginstitutioner til MDI til ... ???

- Har du et forslag til hvad vi skal vi hedde?

MDI blev oprettet i 1915 af kommunelægen Richard Kjer-Petersen og hed den gang 'Folkebørnehaverne af 1915'. Men navnet har siden hen ændret sig flere gange.

På organisationens repræsentantskabsmøde den 10. maj 2014 blev det, med stort flertal, besluttet at vedtage bestyrelsens forslag om at ændre vedtægterne, så paraplyorganisationen nu blot hedder 'MDI'. MDI er betegnelsen, der har været brugt i dagligdagen, men som nu har fået formel status. På sigt skal der dog findes et helt nyt navn til erstatning for 'MDI'. Dette blev også vedtaget på repræsentantskabsmødet.

Til opgaven har bestyrelsen nedsat en styregruppe, som skal stå i spidsen for en proces, således at vi til næste repræsentantskabsmøde d. 9. maj 2015, kan gå til afstemning om et helt nyt navn.

Styregruppens arbejde tager udgangspunkt i de mange ord der kom frem under værdidebatten på repræsentantskabsmødet i maj. Værdiord som fx engagement, hjælpsomhed, ligeværd, uselvskhed, ildhu, medmenneskelighed, fællesskab, mod og generøsitet – for blot at nævne nogle. Derudover vil arbejdet selvfølgelig også tage afsæt i alt det, vi i MDI beskæftiger os med.

Processen frem mod næste repræsentantskabsmøde vil være præget af både markedsføringsmæssig kvalitetssikring og medlemsinvolvering. Vi skal finde frem til et navn, der har appeal og klang i både bredde og dybde.

Har du allerede nu forslag eller gode råd, i forhold til hvad der kan afløse navnet 'MDI', er du velkommen til at skrive til organisationskonsulent Kirsten Birk Olsen på kbo@mdi.dk.

Hvad vil vi med vores børne- og ungeinstitutioner?

Bestyrelseskonference på Christiansborg

Torsdag d. 29. januar kl. 14:00 - 20:00 2015

Der er store reformer i gang på børne- og ungeområdet og politikerne diskuterer, hvad de vil med vores børn. Svaret peger i retning af mere kvalitet for færre penge, men skal det lykkes, må vi på banen og være med til at definere, hvad der er kvalitet, og hvordan de færre ressourcer bruges bedst.

Konferencen har til formål at skabe en øget bevidsthed i bestyrelser og på ledelsesniveauet i selvejende og private institutioner om, hvad børne- og ungeområdet har af potentialer. Hvordan kan man blive medspiller og lokal entreprenør for det gode børneliv?

Arrangementet hjælper bestyrelsesmedlemmerne til at blive set, hørt og ikke mindst inspireret til det videre arbejde i bestyrelserne og institutionerne.

Folketingsmedlem og næstformand i regeringens Børne- og Undervisningsudvalg, Lotte Rod fra Radikale Venstre, indleder konferencen ved at udfolde tanker omkring børne- og ungeområdet. Derudover fortæller psykolog og læringsforsker ved Institut for Uddannelse og Pædagogik på DPU, Charlotte Ringsmose, om leg og læringsmiljøer for børn samt kunsten at forstå børns hjerner.

Oplæggene sætter rammen for en efterfølgende snak om værdier og menneskesyn, og hvad vi skal gøre, for at vores daginstitutioner gør en langsigtet og meningsfuld forskel for børn.

Der åbnes for tilmelding til konferencen i løbet af efteråret 2014 på MDI's hjemmeside.

Praktisk info:

Målgruppe: bestyrelsesformænd, bestyrelsesmedlemmer og ledere

Pris 700 kr. for medlemmer 850 kr. for ikke medlemmer

Værdidialog i netværk for private daginstitutioner

Den 25. juni, en solrig eftermiddag, mødtes netværket inde i MDI. Flere gange har vi været sammen og talt om de udfordringer og muligheder vi står med som private daginstitutioner og denne dag skulle vi arbejde med værdier. De redskaber vi benyttede kan måske også inspirere i *din* institution?

Af Ulla Engholm, pædagogisk konsulent i MDI

Alle havde taget deres værdigrundlag med og delte ud af viden og processer. Nogle havde været gennem en spændende værdiproces, hvor medarbejdere, bestyrelse og forældre havde været involveret, andre havde brug for at arbejde med deres værdigrundlag.

Vi diskuterede vision, mission og værdier. Vision drejer sig om *hvor* man vil hen, mission handler om, *hvad* man vil gøre, for at nå i den retning, og værdier handler om, *hvordan* man vil gøre det.

Stil hvorfor-spørgsmål

Det er ikke nok, at få ideer til vision og mission. Ideerne skal også have en værdi både for en selv og for andre. Man kommer ikke langt, hvis man er den eneste, der kan se værdien af sin ide.

Værdier betragtes i en narrativ kontekst, som en kapacitet, der hjælper os til at afgøre, hvad der er rigtigt i en given handling.

Hvorfor-spørgsmål kan være en virksom indgang til at tale om det, der er vigtigt og værdifuldt for den anden. Eller til at være nysgerrig på den andens bevæggrunde for at tænke og handle på en bestemt måde.

Spørg for eksempel: Hvorfor har du designet din mission på denne måde? Hvilke værdier har du med dig, som denne udvikling vil være i overensstemmelse med?

Maturanas domæneteori

I Maturanas domæneteori er der 3 ud-

kigsposter, der altid er i konstant samspil i enhver handling: æstetikens domæne, refleksionens domæne og produktionens domæne.

Æstetikens domæne er personlig og følelsesmæssig. Her kommer værdier, ønsker og holdninger til udtryk.

I **æstetikens domæne** kan man stille spørgsmål til værdier ved at spørge:

- Hvorfor valgte du netop dette 'udviklingstema'? Hvad fortæller det om, hvilke værdier der er vigtige for dig i øjeblikket?
- Hvad er det for intentioner, din mission er båret af?
- Har du en fornemmelse af, hvilke værdier andre har i arbejdet med udviklingstemaet? Er det altid, som du beskriver nu? – eller er der undtagelser?
- Hvorfor fornemmer du, at din vision giver resonans i organisationen?

I **Refleksionens domæne**, er man neutral nysgerrig, reflekterer sammen og laver en undersøgelse af mange forskellige perspektiver.

Visioner handler om fremtidige ønsker og befinder sig ofte på et billedplan, mens missioner sætter sproglige begreber på billeder og handlinger og er mere aktivt 'her og nu' prægede.

Spørg:

- Hvordan håber du på at samarbejdet kommer til at se ud i fremtiden?
- Hvordan vil det komme til udtryk i dagligdagen?
- Hvordan er det anderledes end i dag?

- I hvilke situationer tror du, at du først bemærker at arbejdet har ændret sig?
- Hvad er det, der er særligt ved disse situationer?

En vision er et billede, en organisation må have af sine mål, inden den rækker ud efter dem. Det er netop et billede og ikke en tekst. Det er en førsproglig helhedsopfattelse, som appellerer til billedtænkning og følelser. Det kan være relevant i en institutionskontekst at spørge: Hvilke visioner har du gjort dig på din organisations vegne i forbindelse med 'udviklingstemaet'? Hvilken vision har du gjort for din egen fremtid? Føles visionerne rigtige? Hvor sidder denne følelse?

Vision er den forestillingsevne, der kan få tingene til at ske i din organisation.





Uden vision, ingen retning, og så flyder det hele. Men visioner sætter også gang i relevante handlinger, uden du tænker over det. Det ordner hjernen for dig – et mentalt mindset af billeder og fortællinger.

Produktionens domæne er logistisk rationel. Her udfoldes organisationens bestemmende og forhandlende normer i handlinger.

At arbejde med narrativer og bevidning af praksishandlinger, giver mulighed for at se de værdier der udspringer af fortællingen. Man kan bl.a. gribe det an med denne fremgangsmåde:



”Fortæl om en stjernestund fra egen organisation”

1. fase: Historiefortælleren fortæller i 10 minutter om en situation, hvor han/hun følte at 'stjernerunden' lykkedes. Fortælleren fortæller fra start til slut uden at blive afbrudt.

2. fase: Samtale mellem historiefortælleren og interviewer (65 min.)

a) Intervieweren stiller anerkendende spørgsmål til fortælleren. De anerkendende spørgsmål har til formål at tykne fortællingen. (10 min.) Blandt deltagerne vælges en tegner, en poet, en journalist, en interviewer og en fortæller.

- *Tegneren* har fokus på det sagte: Hvad hæftede du dig særligt ved? Hvilket billede giver dette af fortællingen?
- *Poeten* skriver digt som knækprosa på det, der er særligt vigtigt for fortælleren: nedfælder sætninger ordret og er 100% tro mod fortællers ord. Giver til slut digtet en titel.
- *Journalisten* skriver en artikel til 'Børn & Unge' om hvordan pædagogik lykkes'.
- *Intervieweren* skriver et brev til fortælleren: Hvilke strenge slår det an hos dig? Hvor bringer historien dig hen?
- *Fortælleren* skriver et dagbogsblad i sin "personlige" dagbog. (15 min.)

b) Tegneren fortæller om sin tegning, poeten fremsiger sit digt, journalisten læser sin artikel højt og interviewer læser sit brev højt. Tilhørerne skriver undervejs værdiorde ned på Post-it sedler (20 min.)

Tal om adfærd i stedet for værdi
Når en vision skal blive til handling, så drejer det sig om, at lederskabet stiller det spørgsmål, der får følgeskabet til at bevæge sig i den ønskede retning. En visionær ledelse er ikke autoritær eller kommanderende, men bygger på de værdier, der skaber medbevægelse i stedet for modbevægelse. Dialog er en vigtig værdi, men i stedet for at tale om værdi, foretrækkes det at tale om adfærd. Vi operationaliserer begrebet værdi, når vi erstatter det med en adfærd, og samtidig fremhæver vi en handling.

Det er vigtigt, at lederen udstikker en retning på en sådan måde, at medarbejderne tillægger den en værdi og afprøver den. Det er i handlingen vi skaber mening. Mening er ikke en indre privat tanke. Det er den betydning, der opstår i samspillet mellem mennesker.

Hvilke værdier er vigtige for dig? Egentlig behøver man ikke lave de store krum-spring, for værdier eksisterer jo allerede to steder, i din kultur og i dine handlinger.

Nogle af vores kulturs vigtigste værdier er en arv fra oplysningstiden: individuel autonomi, demokrati, ytringsfrihed mv. Samfundet er fyldt med værdier. Er disse værdier også tilstede i din organisation? Og de værdier der er i din organisation, er de i balance med dine egne private værdier?

MDI Akademi efterår 2014

Vælg mellem oplæg, salon, workshops, konferencer, seminarer og ekskursioner. Kom fagligt og sparringsmæssigt i dybden samtidig med at du fastholder og udbygger dit netværk.

Bliv udfordret i forskellige læringsfællesskaber og få sat rammer for en reflektiv praksis, hvor du udvikler både dig selv og din institution. MDI Akademi er en platform for opkvalificering uanset om du har taget diplomuddannelse eller ej.

SE KOMPLET OVERSIGT OVER MDI AKADEMI AKTIVITETER PÅ HJEMMESIDEN

Der er året rundt løbende aktivitet i akademiet – se oversigten over alle tilbud på MDI's hjemmeside: www.mdi.dk/mdi-akademi

Her finder du bl.a. aktuelt:

Kvalitetsmålinger og deres optimale anvendelse

Onsdag d. 29. oktober 2014 kl. 9:00 - 11:00

Hvad fortæller din kvalitetsmåling? Hvordan får du oversat tal til praksis? Hvordan bliver måling til kvalitet? Hvordan kan måling bruges i forhold til det pædagogiske tilsyn?

At bruge målingen i arbejdet med kvalitetsudvikling er en løbende proces og kvalitetsmålingen kan indikere i hvilken retning, man skal skærpe fokus.

Målingsresultater er altid åbne for fortolkning, og det er sjældent entydigt, hvilken retning de peger i. Forstå de forskellige muligheder, som netop din institutions resultater giver.

NB: Det er en god idé at medbringe sin kvalitetsmåling.

Pejlemærket- sociale relationer

Tirsdag d. 11. november 2014 kl. 9:00 - 12:00

Alle børn og unge har ret til positiv voksenkontakt hver dag – og udsatte børn og unge har et særligt behov for at blive set og få omsorg.

Hvordan bruger vi sproget i samspillet med barnet? Hvad er din bedste oplevelse sammen med børnene? Og hvorfor blev det din bedste oplevelse? Hvordan arbejder vi med de foretrukne fortællinger i pædagogisk praksis, og hvad har det egentlig at gøre med anerkendende pædagogik?

Sammen med pædagogisk konsulent i MDI, Ulla Qvist Engholm, vil du få mere viden om relationsarbejdet med børn. Vi tager afsæt i eksempler, drøftelser og refleksioner fra din daglige praksis.

Aktiviteterne i MDI Akademiet tager udgangspunkt i, hvad MDI's medlemmer selv efterspørger. Det kan udspringe af konkrete udfordringer i de enkelte institutioner eller noget, man ganske enkelt er nysgerrig på.