

MERE TID – BEDRE TID

UDVIKLINGS PROJEKT



B U P L



Midtvestjylland



Udgivet af BUPL MidtVestjylland
Stationsvej 8a
7500 Holstebro
Tlf: 3546 5555
www.bupl.dk

Mere tid til pædagogik – er det muligt?

De fleste pædagoger har sikkert stillet sig selv ovennævnte spørgsmål mere end én gang. Og det er da også beviseligt, at antallet af pædagogtimer pr. barn er faldet som følge af de seneste års nedskæringer. Denne mangel på tid kan udløse to reaktioner. Enten løber man endnu stærkere i håb om at nå det, man plejer, eller også prioriterer man i opgaverne og forliger sig med tanken om, at man når det, man når.

I BUPL MidtVestjylland har vi valgt sidstnævnte. For kan man ikke få mere tid, må man bruge den tid, man har, optimalt. Netop det er essensen i udviklingsprojektet "Mere tid – Bedre tid", som BUPL MidtVestjylland har gennemført med støtte fra forbundet.

Projektet skal ikke ses som en kritik af den måde, pædagogerne gør tingene på i dag. BUPL ved og anerkender, at pædagogerne er pressede, og arbejder fortsat for bedre normeringer. Ikke desto mindre har projektet vist, at selv små ændringer i kultur og rutiner kan tilføre energi og ressourcer. Eller som én af de fem deltagende institutioner evaluerer: "Tænk at 15 minutter kan gøre så meget."

Vi håber med denne pjece at inspirere endnu flere til at kigge indad i jagten på tid. Til arbejdsglæde for pædagoger og udvikling og trivsel for børn.

Med venlig hilsen
BUPL MidtVestjylland



Tid er ikke bare tid

Tid er ikke en fast størrelse, der vises på et ur. Tid kan ikke alene anskues i børne- eller pædagogperspektiv (se nedenfor), men opleves forskelligt fra individ til individ, ligesom anskuelsen af tid er påvirkelig af kulturen i den enkelte institution. Det handler altså om andet og mere end at flytte mødetider på et skema. Arbejdet med tid influerer både på *kulturen* og pædagogikken, hvorfor det er vigtigt at inddrage alle ansatte, hvis projektet skal lykkes.

KVALITATIV TID

Børn kan bruge timer på en leg. Tiden bare løber af sted, og de er fordybet. Når så kammeraten er hentet, henvender de sig øjeblikket efter til pædagogen med ordene: "Jeg keder mig, jeg har ingen at lege med." Her hjælper det ikke at forklare, at det kun er to minutter siden, at kammeraten gik hjem. Børn har nemlig et *kvalitativt* forhold til tid.

KVANTITATIV TID

Pædagoger har derimod et mere *kvantitativt* forhold til tid. Som voksne organiserer de tiden i veldefinerede parceller, hvor et afgrænset tidsrum har sin særlige funktion. Frem til klokken 9.00 er der leg på tværs af grupperne, klokken 9.30 er der gruppetid med planlagte aktiviteter, og fra klokken 11.30 til 12.15 spises der frokost. Derefter er børnene på legepladsen frem til klokken 14, hvorefter der er frugt og samling på stuerne. En struktur der kendetegner fleretallet af danske daginstitutioner, og som i høj grad er udtryk for vaner og rutiner.

Med en struktur som ovennævnte bruges der uforholdsmæssigt mange kræfter på at administrere et fast skema, hvor afvigelser ses som en belastning, der skaber irritation. Pædagogerne får mindre blik for at gribe børnenes ideer og give plads til improvisationen og det uventede. Omvendt kan fri og helt uplanlagt pædagogik have den ulempe, at der ikke foretages pædagogiske prioriteringer, ligesom børnene kan have svært ved at gennemskue, hvilke regler og krav pædagogerne stiller til dem.

Mødeskemaet som ideal

Mødeskemaet er den formelle ramme, som beskriver, hvornår personalet møder og har fri. Men rammen holder sjældent. Der er måske møder uden for institutionen, en medarbejder er syg, der er byttet vagter, en skal på efteruddannelse osv. Mødeskemaet tager sjældent højde for det uforudsete eller bare afvigelser. Når der planlægges ud fra, at alt fungerer, og alle møder efter planen, og det så ikke sker, vil de fleste opleve en følelse af underskud og overbelastning. Det er med andre ord værd at overveje, om mødeskemaet er udtryk for en realistisk planlægning, eller om det afspejler et svært opnåeligt ideal.

Når man læser et mødeskema, kan man få det indtryk, at en fuldtidspædagog tilbringer 35 timer om ugen i samvær med børnene. Dette er imidlertid langt fra virkeligheden. Således konkluderer undersøgelser ¹, at pædagoger kun bruger knap halvdelen af deres arbejdstid sammen med børnene. Resterende arbejdstimer anvendes til dokumen-

1. Deloitte, 2009, BUPL Storkøbenhavn, 2008

tation, uddannelse, praktiske opgaver, forældresamarbejde, observation, administrative opgaver mv. Opgaver som står i skærende kontrast til, hvordan pædagogerne *ønsker* at bruge tiden. I en undersøgelse fra 2008 udarbejdet af BUPL Storkøbenhavn ytrer over halvdelen af pædagogerne ønske om mere tid til uddannelse, observation og planlægning af pædagogisk arbejde, mens endnu flere (60 procent) gerne ser den tid, de bruger på lokal dokumentation og administrative opgaver, minimeret.

Tiden i nye rammer

Projekt "Mere tid – Bedre tid" tager udgangspunkt i de mange paradokser, der er mellem den måde, der planlægges på, og den konkrete anvendelse af tiden i institutionerne. Spørgsmålet har været, om der kan opnås større overensstemmelse imellem de to forhold, og om man kan synliggøre de funktioner, som ikke prioriteres i mødeskemaerne, ved at afsætte tid til dem.

Er der afsat tid til planlægning? Er der indlagt pauser? Hvornår er der planlagte aktiviteter? Er der administrative opgaver, der skal løses? Et mødeskema fortæller sjældent, hvad tiden reelt bruges til i løbet af arbejdsdagen, men det kunne det måske med fordel gøre.

At arbejde med en anden (og bedre) udnyttelse af tiden har hos flere af de deltagende institutioner indledningsvis affødt reaktionen: "Når vilkårene er så dårlige, kan det ikke være rigtigt, at vi skal effektivisere yderligere." Argumentet har været, at BUPL dermed accepterer dårlige norme-

ringer. Det er ingenlunde tilfældet. "Mere tid – Bedre tid" har udelukkende som mål – inden for de eksisterende rammer – at skabe bedre betingelser for det pædagogiske arbejde og derigennem øge pædagogernes arbejdsglæde. Og det *kan* lade sig gøre, viser projektet.

Tiden som eksperiment

"Mere tid – Bedre tid" adskiller sig fra andre projekter ved at have en mere direkte tilgang til arbejdet. Den går via aktionslæringens fem faser: forundring, aktion, iagttagelse, refleksion og videndeling (se side 6). Læringsmetoden er ligetil og tilpasses nemt lokale forhold i institutionen. Glem alt om forberedelse, lange diskussioner, omfattende projektbeskrivelser og utallige faktorer, der skal falde i hak. I aktionslæring er det små ændringer, der har den store effekt, som eksemplerne på side 7 illustrerer.

Som navnet antyder, er det aktionen, som giver den læring, der arbejdes videre med. Med aktion forstås små konkrete eksperimenter, som ikke tidligere er iværksat eller undersøgt. Man kan med andre ord prøve sig frem, ligesom det ligger i eksperimentets natur, at det er tidsbegrænset. Virker eksperimentet (aktionen) ikke i praksis, kan man altid vende tilbage til det gamle eller forsøge noget helt nyt.



AKTIONSLÆRINGENS FEM FASER

Forundring: Arbejdet med aktionslæring tager afsæt i en forundring, der udspringer af praksis. Det er vigtigt, at der er tale om en meget specifik forundring, som kan give anledning til at iværksætte konkrete aktioner (handling/eksperimenter).

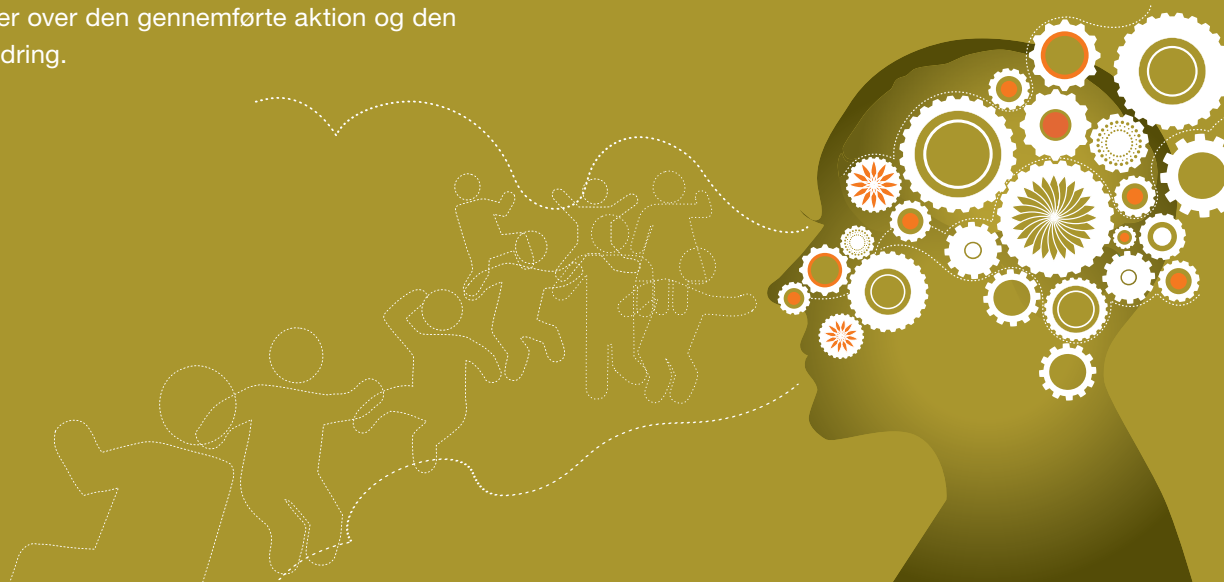
Aktion: Med udgangspunkt i forundringen igangsættes små, konkrete eksperimenter (aktioner), som ikke tidligere har været iværksat eller er blevet undersøgt nærmere.

Iagttagelse: Med udgangspunkt i de iværksatte aktioner udføres systematiske iagttagelser undervejs. Inden iagttagelserne vælges nogle bestemte observationspunkter, så iagttagelserne bliver fokuserede.

Den reflekterende samtale: Den reflekterende samtale er en struktureret samtale, hvor pædagoger med hjælp fra en konsulent i fællesskab analyserer og reflekterer over den gennemførte aktion og den valgte forundring.

Bearbejdning og videndeling af erfaringer: Undervejs og efter aktionslæringsforløbet bearbejder pædagoger med hjælp fra en konsulent processen ved enten mundtligt eller skriftligt at evaluere udviklingsprocessen og bearbejde deres erfaringer.

Kilde: "Aktionslæring i Dagtilbud", udarbejdet af UCC og AMBIOS og udgivet i håndbog af BUPL.



Eksempel 1

Integreret institution (0-6 år)

Forundring: Gruppetiden prioriteres højt, men føles presset. Der er gruppetid fra 9.45-11.00.

Aktion: Gruppetiden rykkes med et kvarter, således at der er gruppetid fra 10.00-11.15. Samtidig flyttes spisningen fra klokken 11.00 til 11.15.

Effekt: Personalet oplever en anden ro, når det møder ind. Der er tid til at hilse på hinanden og skabe sig et overblik over, hvem der er på arbejde, og hvad der skal ske i løbet af dagen. Tidligere mødte man direkte ind i gruppetiden med børnene og var "på". Informationer risikerede at gå tabt, og man var ikke altid klar over, hvad der skulle ske, hvilket medførte stress og opkørthed.

Eksemplet er uddybet på side 9-11.

Eksempel 2

Børnehave (3-6 år) med åben plan²

Forundring: Hver medarbejder har en time om ugen til individuel forberedelse. Ofte må fritiden tages i brug, ligesom der skal "stjæles tid" til fælles planlægning og forberedelse. Der er en gennemgående ulyst og manglende accept af planlægning i personalegruppen.

Aktion: Den individuelle forberedelsestid – og ikke mindst selvforvaltningen af den – inddrages. I stedet afsættes en halv time om ugen til individuel forberedelse og en halv time til fælles forberedelse. Forberedelsestiden skemalægges i arbejdstiden fra 8.30.-9.30. Personalet "booker sig ind" på den individuelle forberedelsestid efter behov, mens fælles forberedelse planlægges en måned frem.

Effekt: Personalet ser frem til forberedelsestiden, som ligger på det tidspunkt på dagen, hvor de er mest friske. Resultatet er en mere professionel tilgang til det pædagogiske arbejde og respekt for egen og kollegers forberedelsestid. Det er slut med at "stjæle" tid til fælles forberedelse, ligesom fritid er fritid og ikke bruges på individuel forberedelse. Personalet ser ikke kun tid, som noget det mangler, men som noget der kan bruges og struktureres fornuftigt.

2. Børnene går ikke på stuer eller i aldersopdelte grupper, men kan frit bevæge sig rundt på tværs af alder, køn, udvikling og interesser



SMÅ ÆNDRINGER – STOR EFFEKT

Nedenfor fremgår nogle af de ændringer, som har givet pædagoger følelsen af at have fået mere tid:

- Spisning rykket et kvarter
- Inddragelse af individuel forberedelsestid uden for institutionens åbningstid
- Udarbejdelse af årsplan som alle er forpligtet på
- Afkortelse af personalemøder
- Flytning af forældresamtaler til institutionens åbningstid

SAGT OM PROJEKTET

Udsagn sagt af pædagoger, som har deltaget i projekt "Mere tid – Bedre tid"

- Tænk at 15 minutter kan gøre så meget
- Struktur og tid er lig med mere pædagogik
- Tid til planlægning giver en bedre start på dagen
- Det er blevet mere legalt at komme med forslag til ændringer

Kom (godt) i gang

BUPL MidtVestjylland hjælper også gerne dig og din institution mod målet "Mere tid – Bedre tid". Ikke med færdige løsninger, men som igangsætter. Hvad der virker i én institution, virker ikke nødvendigvis i en anden. Så det er i den enkelte institution, at de små ændringer med stor effekt skal findes. Vigtigst af alt er modet og lysten til at anskue tid som noget, der kan tilføre energi og ressourcer.

Er I bare nysgerrige, og vil I vide mere, inden I eventuelt beslutter jer, kommer BUPL MidtVestjylland gerne og holder oplæg på et personalemøde. Spørg efter Jonna Uhre og Ivan Holck Jensen, som er konsulenter på projektet.



15 minutter til STOR forskel

Degneparken rykkede spisepausen med et kvarter og fik tid til at hilse på

Udenfor lå sneen tyk og hvid. Smuk, jovist, men ikke nødvendigvis i harmoni med en struktur, der fordrer udeleg om eftermiddagen.

Læg dertil flere sygemeldinger blandt personalet, en nylig indført madordning og et stigende antal børn med behov for særlig støtte, og du har virkeligheden som den så ud i Daginstitutionen Degneparken i Lemvig i januar 2010.

Og som om det ikke var nok, meldte BUPL Midt-Vestjylland sig på banen med endnu en opgave, faktisk et helt projekt. Et udviklingsprojekt som havde til mål at finde mere tid til pædagogikken og derigennem øge pædagogernes arbejdsglæde.

Begge dele var der hårdt brug for i Degneparken. Hvad de pressede pædagoger derimod ikke havde brug for, var endnu en tidsrøver.

- Og det var sådan vi så projektet. En tidsrøver der ikke ville gavne noget, fortæller souschef Ulla Thomsen.

Faglig sekretær og konsulent på projektet, Jonna Uhre, måtte med andre ord lægge øre til mange og indædte frustrationer, inden hun fandt det passende at vende tingene på hovedet og søge svar på spørgsmålet: Hvad giver jer energi?

Og her var ingen tvivl. Den uforstyrrede tid med børnene lød det samstemmende fra personalet.

Ikke desto mindre oplevede selv samme personale den højt prioriterede gruppetid som presset. Især efter at institutionen havde indført madordning.

- Tidligere kunne man vente med at spise madpakker, hvis man var optaget af noget i de enkelte grupper. Nu skulle alle derimod spise på samme faste klokkeslæt, forklarer tillidsrepræsentant Else Kibsgaard.

Hvad de pressede pædagoger derimod ikke havde brug for, var endnu en tidsrøver.

- Og det var sådan vi så projektet. En tidsrøver der ikke ville gavne noget.

Ulla Thomsen, souschef

Men skulle de nu også det? Igen var det faglig sekretær og konsulent Jonna Uhre, der med spørgsmålet fik personalet til at handle.

For hvorfor egentligt? Hvad var der til hinder for, at vuggestuen fastholdt klokken 11 som spisetid, mens børnehaven udskød spisningen til 11.15 for i stedet at forlænge den højt prioriterede gruppetid med et kvarter?

Sådan blev det. Og sådan er det stadig et halvt år senere, hvor projekt "Mere tid - Bedre tid" er fuldført.

- Vi kunne mærke forskellen fra dag et. Tænk at 15 minutter kan gøre så meget, siger Else Kibsgaard.

At børnehavebørnene nu skal spise på 40-45 minutter i stedet for en time er af mindre betydning. Historielæsningen er ganske vist sløjftet, men der er stadig tid til at synge en sang, og appetitten er skærpet.

Men vigtigst af alt er der kommet en anden og ny ro i gruppetiden. Hvor personale med sen vagt tidligere mødte direkte ind i gruppetiden og var "på", har det i dag tid til at hilse på kollegerne og danne sig et overblik over, hvem der er på arbejde, og hvad der skal ske i løbet af dagen.

- Før hen risikerede informationer at gå tabt, og man

var måske ikke helt klar på, hvad der skulle ske. Det var bestemt ikke tilfredsstillende, mindes Else Kibsgaard.

Oveni var der de mange andre opgaver, som det var svært at finde tid til, fordi kulturen i Degneparken var – og er – at prioritere børnene højest. Sprogscreeninger, forældresamtaler, institutionsblad... Stakken bare voksede. Og er der noget, der dræber energien, er det hængepartier.

- Man havde altid dårlig samvittighed over at gå fra, husker Ulla Thomsen.

Selv om det langt fra lå lige for, blev det besluttet på et personalemøde i det mindste at forsøge at lægge forberedelse og tid til andre opgaver i faste rammer. Gruppetiden blev sløjftet på ugens sidste hverdag og erstattet af halvanden time til forberedelse og andre opgaver, som personalet frit kan dele mellem sig.

I en institution, hvor gruppetiden traditionelt er hellig, var det ikke nogen nem beslutning. Men netop det at eksperimentere og prøve sig frem er kernen i den arbejdsmetode (aktionslæring), som projekt "Mere tid – Bedre tid" bygger på (se side 6). Og som det ligger i eksperimentets natur kan man altid vende tilbage til det gamle eller forsøge noget helt nyt.

I Degneparkens tilfælde har man i børnehaven valgt at bibeholde den skemalagte tid til forberedelse og an-



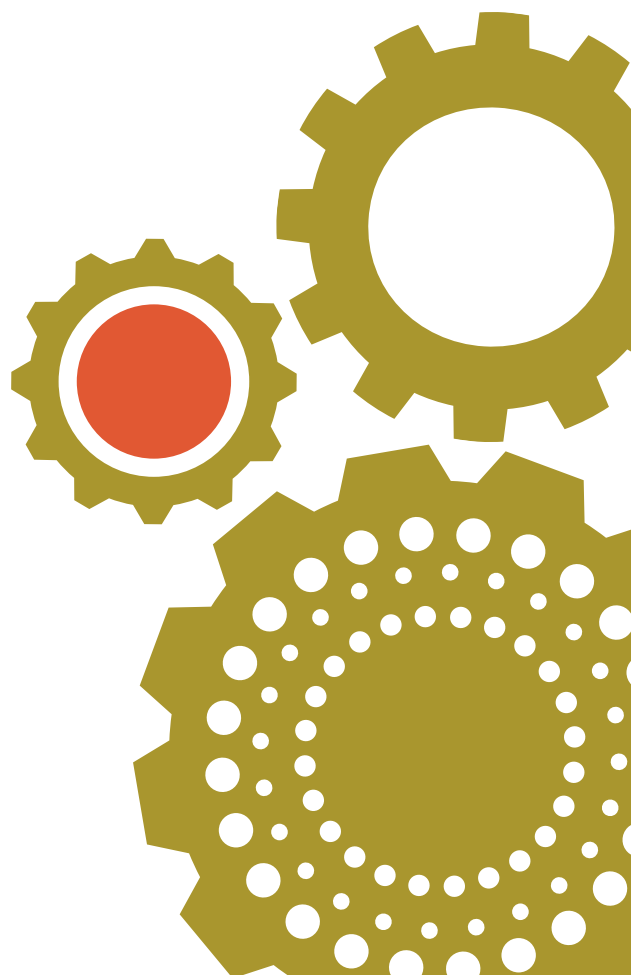
Børnene har et kvarter mindre at spise i, men der er stadig tid til en sang og til at få hjælp fra en voksen. I forgrunden ses souschef Ulla Thomsen, mens tillidsrepræsentant Else Kibsgaard anes i stribet trøje i baggrunden. Billedet er taget i sommerferien, hvorfor de få børn er samlet på tværs af alder.

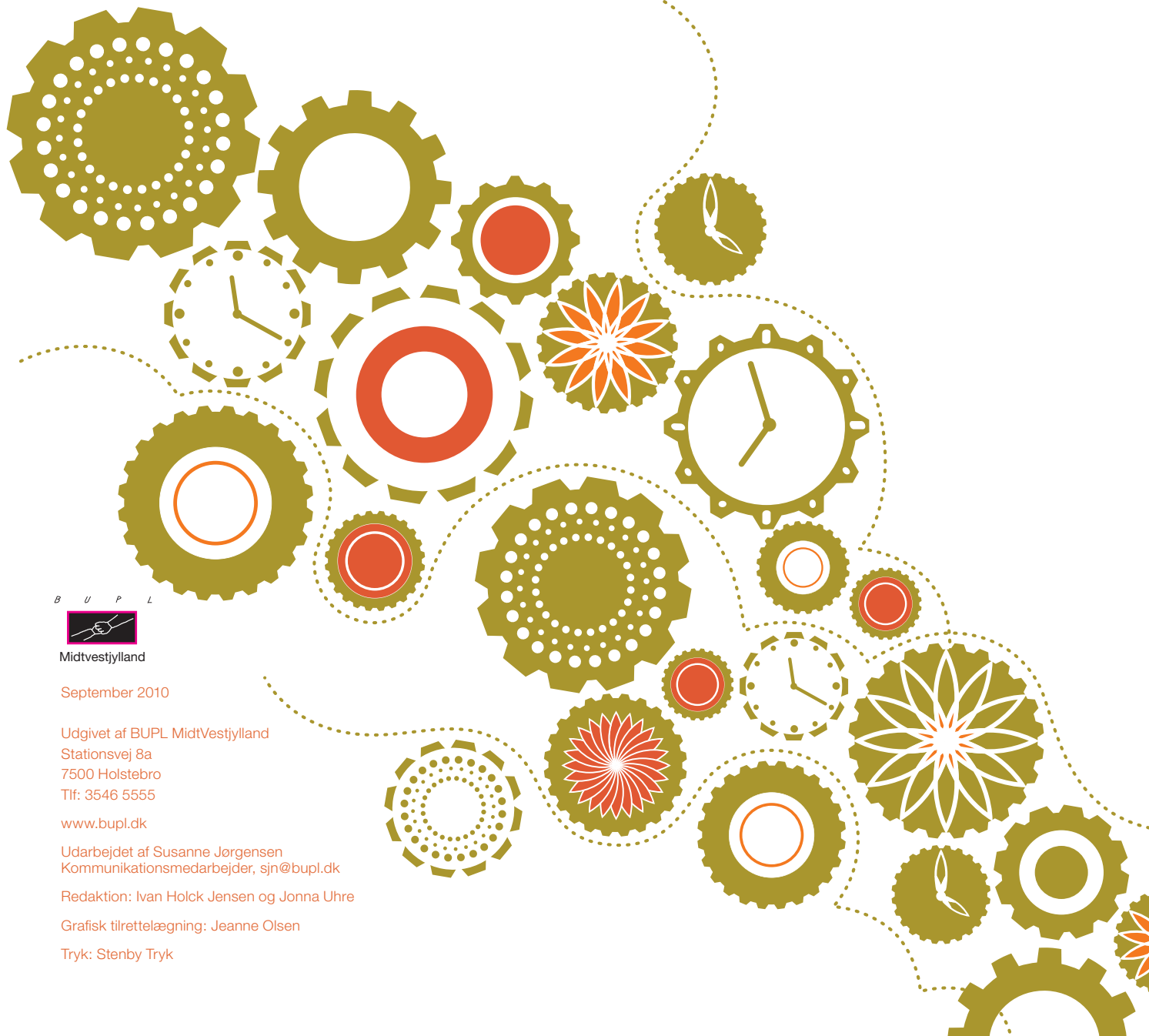
dre opgaver, mens man i vuggestuen foretrækker den velkendte og mere flydende struktur.

- Vuggestuebørn kræver en anden form for omsorg, som ikke bare lige kan udskydes. Er en kollega eksempelvis syg, er det svært – for ikke at sige umuligt – at finde tid til forberedelse. Så hellere gå fra en dag, hvor det viser sig, at der mangler tre børn, argumenterer Ulla Thomsen.

Alligevel er alt ikke ved det gamle. Hverken i børnehaven eller vuggestuen. For nok er praksis forskellig, men "Mere tid – Bedre tid" har affødt en accept af – og respekt for – tid til forberedelse og andre opgaver, som er til glæde for ALLE i institutionen.

- Her bagefter kan man godt undre sig over, at BUPL skulle lære én det. Ikke desto mindre har det været dejligt at blive mødt af sin fagforening med den interesse, som har kendetegnet hele projektet, siger Else Kibsgaard.





B U P L



Midtvestjylland

September 2010

Udgivet af BUPL MidtVestjylland

Stationsvej 8a

7500 Holstebro

Tlf: 3546 5555

www.bupl.dk

Udarbejdet af Susanne Jørgensen

Kommunikationsmedarbejder, sjn@bupl.dk

Redaktion: Ivan Holck Jensen og Jonna Uhre

Grafisk tilrettelægning: Jeanne Olsen

Tryk: Stenby Tryk