

Børnehuset Lunden: Frihed og rummelighed

Spisetiderne ligger fast af hensyn til det sociale samvær, men ellers er målsætningen frie børn med frihed til at vælge – og et personale, der matcher institutionens værdigrundlag



Med Charlottenlund Travbane som nærmeste nabo har Børnehuset Lunden i Gentofte Kommune nord for København en spændende placering i det geografiske, men også inden for murene er der skabt et stort og alsidigt rum.

Institutionen er ny. Huset er på 900 m² med højt til loftet og masser af udenomsplads på den lange, smalle grund. Det er bygget af træ og markerer sig stærkt i landskabet. Fra en bakke på legepladsen er der udsigt til travbanen og så er byggeriet det sidste i en række af nye institutioner, der på det nærmeste har støvsuget ventelisterne i kommunen.

Børnehuset Lunden er en kommunal institution. Lederen, Connie Leth, kommer fra et tilsvarende job i en selvejende institution og har faktisk haft med selvejete at gøre igennem mange år.

- Derfor genkender jeg også mange af de problemer, som de selvejende institutioner er ude i, ligesom det er min erfaring, at det nok er en anelse tungere med en kommunal overbygning, når du er vant til kun at have en bestyrelse som arbejdsgiver. Her er et lag mere og det kan mærkes. Omvendt får vi også meget hjælp her i startfasen, som vi i højere grad selv havde måttet klare i det private, siger Connie Leth.

-

Institutionen har plads 39 vuggestuebørn, 22 børnehavebørn og otte pladser i særligt tilbud, dvs. til børn med et handicap. De første børn kom i maj måned i år og da det næsten var lige op til sommerferien har man faktisk været igennem to introduktionsrunder – nemlig én ved opstarten og én efter ferien. Et godt råd til andre, der planlægger nye institutioner: start op efter sommerferien!

Udfordringen har også på andre områder været til at tage og føle på for Connie Leth. Hun har selv stået for ansættelsen af personalet, og så i det hele taget været ansvarlig for at huset fungerede fra dag ét.

- Jeg ansatte min souschef og hun har været med til at ansætte resten. Langt de fleste var ansat før de første børn startede. 12 personaler var på plads 1. maj. De første børn kom den 13. maj. Der er brugt mange ressourcer på at køre børn ind i institutionen samtidig med, at vi har været igennem en ansættelsesprocedure, der foreløbig omfatter 18 pædagoger og medhjælpere. Jo, man skal da passe på sig selv som leder. Jeg tager gerne del i det daglige

pædagogiske arbejde, men ikke så meget at det går ud over de administrative bunker på skrivebordet. Når du først dertil, så bliver det alt for stressende. Jeg har det imidlertid sådan, at jeg gerne vil kende både børnene og deres forældre, så det bliver naturligvis en balancegang, siger hun.

Connie Leth har en lederuddannelse, som Gentofte Børnevenner gennemførte i slutningen af 1980'erne og begyndelse af 1990'erne – længe før der i kommunal regi var tænkt på noget lignende. Forløbet strakte sig over nogle år – med to-tre dage to gange om året. Det var progressivt tænkt dengang, men der er jo også sket meget med lederrollen siden da. Erfaringsgrundlaget er mere end 19 år som pædagog. Hun blev opfordret til at søge stillingen i Børnehuset Lunden og var ikke nervøs for at skulle starte fra bunden med et nyt hus, et nyt personale og nye børn – bl.a. fordi hun tidligere har været vikarierende leder på institutioner, hvor der har været forskellige problemer eller udfordringer at tackle.

- Jeg har erfaring med at bygge en organisation op, men har ikke været på hverken lederkursus eller efteruddannelse. Lederrollen har forandret sig i min tid og nye ledere er på vej, der udover at de er uddannede pædagoger også har en uddannelse i ledelse med i bagagen. Derfor har de selvfølgelig nogle værktøjer, der kan løse problemer ikke mindst i forbindelse med personaleforhold. Min styrke er, at jeg kan være med til at skabe et godt arbejdsklima. Vi har arbejdet med ansættelserne indtil den rigtige gruppe af medarbejdere kom på plads. Udgangspunktet har været, at de står for det som jeg står for og at vi har det godt sammen som team. Institutionens værdigrundlag kræver et åbent, nysgerrigt og fleksibelt personale, der stiller op når der er brug for det. Børnene bestemmer over deres eget liv. Det skal personalet matche. Vi har ikke brug for regelryttere. Til gengæld er jeg selvfølgelig også fleksibel, når en af mine medarbejdere har behov for at afspadsere eller der er andre problemer der skal løses, siger Connie Leth.

Og mens bladet er i trykken har der været møde om den nye forældrebestyrelse – med udsigt til kampvalg, fordi rigtig mange har vist interesse ikke kun for at få passet deres børn i den nye institution, men for at være med til at udvikle den. Møde og valghandling er timet med et efterfølgende bestyrelseskursus, som kommunen arrangerer, således at de nyvalgte hurtigt kan blive klædt på til bestyrelsesarbejdet. Det er vigtigt at ansvarsfordelingen er på plads og at forældrene ikke blander sig i det daglige arbejde, men er behjælpelige med de overordnede retningslinier som sparringspartnere for den daglige ledelse

- Jeg glæder mig meget til at få bestyrelsen på plads og vi har forberedt os grundigt, bl.a. ved at udarbejde forslag til nogle af de delpolitikker, som skal indgå i den overordnede plan. Det er altid spændende, hvem du skal arbejde sammen med og jeg ser bestyrelsen som en god støtte i det videre forløb.

Institutionens værdigrundlag kan sammenfattes i fire hovedpunkter:

- Medbestemmelse
- Forpligtende Fællesskab
- Selvværd
- Rum til at være
-

Overordnet set er det Børnehuset Lundens målsætning at styrke børnenes motorik og sociale kompetence.

- Det er vigtigt, at børnene kan klare sig også uden for huset. Der er så mange påvirkninger i samfundet i retning af en individualisering. Det vil vi gerne gå lidt imod. Børn er naturligvis egocentriske af natur, men derfor behøver de ikke at udvikle sig til små egoister. Vi vil gerne give dem et så stort udviklingsrum som muligt. Stuerne hos os er meget forskellige og børnene må selv vælge, hvor de vil være. De har forskellige grænser for hvad de vil, mens vi sætter så få grænser for dem som muligt. Vi har faste spisetider, fordi vi gerne vil styrke det sociale samvær i forbindelse med måltiderne, men ellers vil vi gerne have at de skal være sig selv og samtidig vise hensyn over for andre. I den sammenhæng er vi voksne jo rollemodeller for dem, siger Connie Leth.

Og netop derfor er medarbejderne på stuerne valgt ud fra et kriterium om, at der skulle være en lidt ældre og en mand i hver gruppe, ligesom pædagoger og medhjælpere aldersmæssigt spænder fra 20 til 56 år.

- Det kan være vældig svært at være ene mand i kurven og derfor har jeg lagt vægt på, at der er en mand på hver stue, så der bliver en bedre balance i forhold til os piger og i forhold til kulturen og stemningen i huset. Er du alene kan det være svært at være mand i en institution, men det er vigtigt for børnenes skyld at den forskellighed, der i den måde vi gør tingene på, også afspejler sig mens de er hos os. Vi prøver at lave det så lidt institutionsagtigt som muligt. Vi er forskellige og det skal børnene nyde godt af.

Connie Leth er ikke begejstret for udsigten til at der en dag kommer læseplaner i institutionerne. Hun nævner greelle eksempler fra England, hvor hver eneste dag er skemalagt.

- Selv om det er oppe i tiden med læseplaner og styring, så bliver for meget nemt for meget. Det handler om at se på, hvornår det enkelte barn er læsemodent og så er vi selvfølgelig klar. Børn giver meget tydelig udtryk for, hvad der interesserer dem.

Det åbne miljø med vægt på social hensyntagen og samvær på tværs af stuerne bliver også vigtigt, når de otte pladser til børn med et handicap er fyldt op. Medarbejdere med særlige kvalifikationer bliver knyttet til disse børn, men ellers vil alle indgå i det fælles miljø og på egne betingelser.

- Det er ofte vi voksne, der gør det til et problem, siger hun.

Af Kim Haagen Andersen

Bragt i InstitutionsLederen. Gengivet med tilladelse fra forfatteren.

