



Fremtidens dagpleje

Inspiration til organisering
og udvikling af den
kommunale dagpleje

FOA

KL

Indhold

1. Baggrund	3	4. Organisering af gæstedagpleje	7
2. Læsevejledning	3	Hvordan kan den nye overenskomst være med til at fremme mulighederne for organisering af gæstedagpleje	8
3. Faglige fællesskaber om udvikling af det pædagogiske læringsmiljø	4	Eksempler fra praksis på organisering af gæstedagpleje	8
Hvordan kan den nye overenskomst være med til at fremme mulighederne for at skabe faglige fællesskaber for dagplejere	4	Gæstepasning i en fast lokation	8
Eksempler fra praksis på faglige fællesskaber	5	Faste gæstepladser	9
Faglig fællesskab skal stå på den styrkede pædagogiske læreplan	5	Gæstepasning på ledige pladser på dagen	9
Faglige fællesskaber gennem fælles kompetenceudvikling	5	Flyverfunktion som gæstepasning ved kortvarigt fravær (få timer)	9
Legestuen som fagligt fællesskab	5	5. Samarbejde på tværs af dagtilbudsområdets	10
Faglige fællesskaber i makkerskaber	6	Hvordan kan den nye overenskomst være med til at fremme mulighederne for samarbejde på tværs af dagtilbudsområdet	10
Personalemøder med fokus på faglighed i praksis	6	Eksempler fra praksis på samarbejde på tværs	11
Tematiske faglige fællesskaber	6	Strategi og politik binder sammen	11
Virtuelle faglige fællesskaber	6	Strukturelt samarbejde mellem dagplejen og institutioner	11
Besøgsordninger	6	Ledelse og organisering	11
		Overgange	11
		Faglige fællesskaber og kompetenceudvikling	11

1. Baggrund

KL og FOA er i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2024 blevet enige om en ny overenskomst for den kommunale dagpleje.

KL og FOA har en fælles opgave med at informere om den nye overenskomst. Der er derfor blevet afholdt syv informationsmøder rundt i landet, ligesom de centrale parter løbende bistår med nødvendig sparring og rådgivning i forbindelse med overgangen og implementeringen af den nye overenskomst.

KL og FOA ser det ligeledes som en fælles opgave at inspirere til, hvordan man lokalt i den kommunale dagpleje kan bruge de nye muligheder og rammer i overenskomsten, når hverdagen i fremtidens dagpleje skal tilrettelægges og organiseres.

Med det afsæt har parterne sammen udarbejdet dette inspirationsmateriale. Inspirationsmaterialet kan bruges til lokale dialoger og ledelsesmæssige overvejelser om, hvordan fremtidens dagpleje skal organiseres og udvikles i den enkelte kommune. Løsningerne og mulighederne er mange og vil være forskellige. De vil bl.a. være betinget af dagplejens størrelse, forældrenes efterspørgsel, rekrutteringsmuligheder, kommunens geografi mv.

2. Læsevejledning

I dette inspirationsmateriale sættes der fokus på tre tematikker, som har væsentlig betydning for at fremtidssikre den kommunale dagpleje. De tre tematikker er perspektiver på organisering og udvikling af dagplejen:

- Faglige fællesskaber om udvikling af den pædagogiske praksis
- Organisering af gæstedagpleje
- Samarbejde på tværs af dagtilbudsområdet

Under hver af de tre temaer er der en række eksempler på kommunale løsninger og tiltag, der kan styrke udvikling og kvalitet i dagplejen.

3. Faglige fællesskaber om udvikling af det pædagogiske læringsmiljø

Faglige fællesskaber er afgørende for at udvikle kvaliteten i de pædagogiske læringsmiljøer. Det gælder for det samlede dagtilbudsområde – og altså også i dagplejen. Konstruktionen i dagplejen, hvor en dagplejer typisk arbejder alene i eget hjem med få børn, kalder på opmærksomhed ift. organisering af faglige fællesskaber.

Dagplejepædagogerne spiller derfor en væsentlig rolle i udvikling og understøttelse af faglige fællesskaber for dagplejere. Dagplejepædagogerne understøtter dagplejernes faglige refleksion over egen praksis og bringer ny viden i spil.

Faglige fællesskaber kan – udover samarbejdet med dagplejere og dagplejepædagoger – skabes i makkerskaber, legegrupper, på personalemøder, i det tværfaglige samarbejde på tværs af dagtilbud mv.

Hvordan kan den nye overenskomst være med til at fremme mulighederne for at skabe faglige fællesskaber for dagplejere

Med den nye overenskomst er der arbejdet med at skabe en mere fleksibel ramme ift. tilrettelæggelse af de opgaver og aktiviteter, som er en del af hverdagen i dagplejen. Et af de centrale elementer i disse drøftelser har været mulighederne for at bruge gæstedagplejere uden for eget hjem på nye måder.

Gæstedagplejere kan fremadrettet planlægges til opgaver ved flere tjenestesteder og vil nu kunne indgå i løsningen af en række opgaver, som også rækker ud over de traditionelle opgaver i gæstedagplejehuset og afløsning ude hos den enkelte dagplejer.

I forhold til at skabe faglig udvikling kan det være en udfordring at skabe det nødvendige 'rum' i hverdagen til at afprøve nye arbejdsformer eller til en mere fokuseret faglig dialog med kolleger. I mange kommuner har man arbejdet med, at gæstedagplejere i relevant omfang tager sig af børn, der fx ikke sover i middagsstunden, når dagplejerne i legestuegruppen arbejder med en konkret faglig aktivitet, prøvehandling el.lign., i legestuen.

På tilsvarende vis har det været drøftet, om legestuen fremadrettet kan bruges til afvikling af fx personalemøder i udkanten af dagen, hvor en eller flere gæstedagplejere kan tage over ift. den børnegruppe, som er til stede i legestuen på dette tidspunkt. En sådan organisering af arbejdet med faglig udvikling vil i et vist omfang kunne afløse arbejdet med faglig udvikling på aftenmøder.

Med den nye overenskomst er der endvidere etableret en ny ramme for afvikling af personalemøder mv. Den tidligere begrænsning på antallet af årlige aftenmøder er fjernet, og møder vil fremadrettet skulle medregnes i den almindelige arbejdstidsopgørelse med den tid, der bruges på mødet samt evt. transporttid (merrejsetid) for den enkelte dagplejer til/fra mødet. Se nærmere herom i overenskomstens § 16, stk. 5, som ligeledes indeholder bestemmelser om håndtering af arbejdstiden ifm. afvikling af et fagligt arrangement på en søgnehellidag eller en lørdag.



Eksempler fra praksis på faglige fællesskaber

Faglig fællesskab skal stå på den styrkede pædagogiske læreplan

Nogle kommuner har arbejdet med udvikling af dagplejens faglige fællesskab gennem udarbejdelse af en fælles faglig forståelse af den styrkede pædagogiske læreplan. Den fælles faglige forståelse er blevet et fælles afsæt for udvikling af metoder og systematik i en evalueringskultur i dagplejen. Konkret har dagplejen nogle steder udviklet en fælles model for, hvordan der sættes mål for udviklingen af den pædagogiske praksis, og hvordan der følges op på de udvalgte mål. Erfaringer viser, at det kan være et brugbart afsæt for, at der kan opbygges et fagligt fællesskab i dagplejen.

Faglige fællesskaber gennem fælles kompetenceudvikling

Nogle kommuner har prioriteret fælles kompetenceudvikling til dagplejere for derigennem af udvikle et fagligt fællesskab, en fælles faglig viden og et fælles fagligt sprog.

Det kan fx være et AMU-kursus om evalueringskultur i dagplejen. Det kan også være SOSU-skolen eller professionshøjskolen, der i samarbejde med kommunen udvikler et skræddersyet og målrettet forløb. En anden vej kan være et aktionslæringsforløb, hvor dagplejerne i grupper indgår i praksis-læringsfællesskaber, hvor afsættet er udvikling af egen praksis i et fagligt fællesskab.

Fælles kompetenceudvikling fordrer et driftssikkert set up for gæstepasning. Se mere i kapitel 4.

Legestuen som fagligt fællesskab

I mange kommuner samles dagplejerne i legestuer. Flere steder er der heldagslegestuer, hvor forældrene afleverer og henter deres børn i legestuen en gang om ugen eller en gang hver anden uge.

I legestuen har dagplejerne mulighed for at styrke børnefællesskabet. Her har børnene mulighed for at indgå i fællesskaber med flere børn end de 2-3 andre børn, der er i deres egen dagpleje.

Legestuen kan ligeledes udgøre et kollegialt fællesskab for dagplejerne, der typisk arbejder alene i eget hjem og derfor har behov for, at der også gives plads til kollegiale fællesskaber.

Legestuen bliver ikke automatisk et fagligt fællesskab, da det kræver en bevidst handling og prioritering. Flere kommuner har erfaringer med, at dagplejepædagogerne spiller en væsentlig rolle ift. at gøre de fælles dage i legestuen til faglige fællesskaber. Det kan handle om at have et fælles fagligt fokus i en afgrænset periode, som understøttes af oplæg, korte artikler, prøvehandling mv. Et fælles fagligt tema kan fx være børnefællesskaber, dagplejernes rolle i børnenes leg, måltidet, søvn, modtagelsen om morgenen, organisering af pædagogiske aktiviteter el. lign.

Legestuen som fagligt fællesskab kræver også fokus på organisering, så der kan skabes rum til fagligt oplæg, refleksion mv. i løbet af dagen. Det kan fx gøres ved at trække på gæstedagplejere midt på dagen eller i slutningen af dagen, så de faste dagplejere kan gå fra. Det kan også gøres ved, at dagplejerne deler sig i mindre grupper og derved på skift kan fokusere på det faglige fællesskab.

Faglige fællesskaber i makkerskaber

Faglige fællesskaber kan også være mindre fællesskaber. I faglige makkerskaber er dagplejerne koblet to og to indenfor samme distrikt. De to dagplejere mødes i hinandens hjem, virtuelt uden børn og på legepladser mv.

I makkerskaberne udvikles læringsfællesskaber med faglige drøftelser af aktuelle og udvalgte temaer. Det kan være temaer, som dagplejens ledelse eller dagplejepædagogerne har sat på dagsordenen, men det kan også være faglige tematikker, som de enkelte makkerskaber har valgt som fokus i deres faglige fællesskab. Makkerskaberne kan skifte med 3-4 måneders mellemrum for at kunne fastholde faglig nysgerrighed, inspiration og faglig kollegasparring samtidig med, at der tages højde for, at et fagligt fællesskab kræver den tillid og tryghed, der opbygges over tid. Makkerskaberne kan også organiseres sådan, at de giver en kort tilbagemelding på de faglige dialoger til dagplejepædagogerne, dagplejere eller til dagplejeledelsen.

Personalemøder med fokus på faglighed i praksis

Den nye overenskomst giver mulighed for at tænke personale-møder og andre faglige arrangementer mere differentieret. Det gælder både ift. kadence, længde og placering. Nogle steder vil det fx være hensigtsmæssigt, at nogle personalemøder foregår sidst på dagen i heldagslegestuen og dermed er målrettet en dagplejegruppe. Måske kan det i nogle tilfælde være muligt at lægge møderne indenfor dagplejens almindelige åbningstid evt. ved, at der trækkes på en gæstedagplejer den sidste time at åbningstiden. Andre gange er det måske faglige temamøder midt på dagen, som er det gode greb. Andre har gode erfaringer med en hel udviklingsdag, hvor en gruppe af dagplejere kan arbejde med egen faglighed i flere sammenhængende timer. En pædagogisk udviklingsdag kan ligeledes være fælles for det samlede dagtilbudsområde, sådan at den pædagogiske udvikling i dagplejen og i institutionerne tænkes sammen.

Flere kommuner har gode erfaringer med, at personalemøderne i højere grad bruges til refleksion og udvikling af egen praksis i mindre dagplejegrupper, hvor dagplejerne selv er mere aktive fremfor passiv lytning til fælles oplæg.

Tematiske faglige fællesskaber

Faglige fællesskaber er ikke altid for alle. Det kan også være faglige fællesskaber for udvalgte dagplejere, der har særlig viden om eller erfaring med et specifikt fagligt område. Det kan fx være netværk for dagplejere, der arbejder med tosprogede børn, for tidligt fødte børn, har særlig interesse for børns motoriske og sproglige udvikling eller netværk for nye dagplejere.

Virtuelle faglige fællesskaber

Faglige fællesskaber kan også etableres virtuelt. Flere kommuner har gode erfaringer med korte faglige møder på Teams. Det kan fx være virtuelle møder med et kort fagligt oplæg, som placeres efter frokost, hvor de fleste børn i dagplejen sover. Oplægget kan evt. optages via Teams, så det er muligt at se det på et andet tidspunkt, hvis det passer bedre ind i arbejdsdagen. Det er afgørende, at dagplejerne erfarer, at det er meningsfuldt i forhold til deres egen praksis at deltage i de virtuelle faglige fællesskaber. Det er ligeledes vigtigt, at der skabes den nødvendige fleksibilitet ift. de samlede opgaver for den enkelte dagplejer.

Besøgsordninger

Faglige fællesskaber kan også skabes gennem systematiserede besøgsordninger. Besøgsordningerne kan være med andre dagplejere, men det kan også være med en konkret vuggestuegruppe.

4. Organisering af gæstedagpleje

Den nye overenskomst ændrer ikke væsentligt på rollen som dagplejer med fastindskrevne børn. Derimod har der været fokus på, at den nye overenskomst kan understøtte muligheden for en praktisk og fleksibel tilrettelæggelse af gæstedagpleje.

Når en mindre gruppe børn har deres dagtilbud hos én dagplejer og som oftest også i dagplejerens eget hjem, har det særlig betydning for børnenes hverdag, når dagplejeren er fraværende. Dagplejerens fravær har ikke kun betydning for de børn, som skal gæsteplaceres, men det kan også have betydning for de børn, som er fastindskrevet i den ordning, der modtager gæstebørnene. Når der kommer gæstebørn, kan det fx betyde, at de ikke kan komme på tur den dag. Derfor er der stor opmærksomhed på at få skabt høj kvalitet i gæstedagplejen. I den forbindelse kan organisering af gæsteordningerne såvel som planlægningen af den enkelte gæsteplacering spille en rolle.

I de fleste kommuner indgår dagplejerne i legestuegrupper el.lign. hvilket betyder, at børnene kender flere dagplejere og ligeledes er vant til at være sammen med de andre børn. Dette samarbejde kan også med fordel udnyttes i forbindelse med gæstedagpleje, herunder ift. koordinering af ferie og fridage. Det vil give en bedre gæstedagpleje for børnene og en bedre fordeling af gæstebørn hos dagplejerne. Med den nye overenskomst er det blevet lettere at placere gæstebørn inden for legestuegruppen, idet alle dagplejere kan modtage gæstebørn.

Den gode model for håndtering af gæstedagpleje afhænger af mange faktorer. Det afhænger fx af den kommunale geografi, dagplejens størrelse og kommunens anvendelse af rollen som gæstedagplejer. Det afhænger også af, om der er tale om fravær, som er kendt og derfor kan planlægges i god tid, eller om det er akut opstået. Overordnet set er det vigtigt at have procedurer, der sikrer gennemsigtighed og balance i opgaverne. Det er ligeledes afgørende, at gæsteplacering af børnene planlægges i så god tid som muligt inden fraværet, og at alle parter er vidende om, hvordan akut fravær håndteres.

Nogle steder giver det fagligt og kapacitetsmæssigt bedst mening at samle gæstedagplejen i et gæstehus. Med den nye overenskomst kan gæstehuse tilrettelægges mere fleksibelt. Fx kan man lade gæstehus/lokaler til gæstedagpleje være i brug på de dage, hvor der lokalt er behov for det, men uden at være åbent fast fem dage om ugen. Andre steder vil det være mere hensigtsmæssigt, at gæstedagplejen findes så tæt på egen dagpleje som muligt. Der er mange forskellige løsninger i spil, forskellige principper for gæsteplacering og forskellig rækkefølge for valg af løsninger i det enkelte tilfælde. Men fælles for dem alle er, at der er fokus på bæredygtighed, kontinuitet og kvalitet for børnene.

Organisering af gæstedagpleje af høj kvalitet er i høj grad et spørgsmål om planlægning. Derfor er det også afgørende, at der er et tilstrækkeligt datagrundlag for at løse planlægningsopgaven. Der skal være tilgængelig ledelsesinformation om det enkelte barns fremmøde og planlagte fravær i egen dagpleje, om det enkelte barns komme- og gåtidspunkter, samt om dagplejernes planlagte og ønskede fravær. Tilstrækkelig ledelsesinformation er afgørende for at kunne håndtere gæstedagpleje sikkert og med høj kvalitet.

Hvordan kan den nye overenskomst være med til at fremme mulighederne for organisering af gæstedagpleje

Det har med den nye overenskomst været et hovedsigte at skabe en større kapacitet i ft. gæstedagpleje og derigennem understøtte en mere rimelig fordeling af opgaven med gæstedagpleje på tværs af dagplejegruppen i det omfang, at opgaven med gæstedagpleje løftes hos de dagplejere, som også modtager fastindskrevne børn.

Overenskomstens parter har dog ligeledes haft fokus på at skabe et nyt grundlag, som i højere grad kan bruges til at organisere gæstedagplejen på forskellig vis under hensyn til de lokale forhold. Der har således været et fokus på at skabe bedre forudsætninger for at anvende gæstedagplejehuse som en del af løsninger i ft. gæstedagpleje. Fremadrettet vil alle gæstedagplejere, som er ansat uden for eget hjem, kunne arbejde fleksibelt ved flere tjenestesteder i dagplejen.

Da der således fremadrettet ikke vil være ansatte, som alene kan løse opgaver ved et gæstedagplejehus, vil denne gæsteordning også kunne bruges mere fleksibelt fx således, at gæstehuset alene er åbent, når antallet af gæsteplaceringer gør det relevant. Gæstedagplejere vil endvidere kunne løse en bred vifte af opgaver, som kan række udover gæstedagpleje. De kan fx indgå med faste timer i en stordagplejeordning, træde til som en ekstra ressource for en periode i en ordning, hvor der modtages et barn med en funktionsnedsættelse eller – som en midlertidig foranstaltning – modtage fastindskrevne børn, indtil disse kan overgå til fast plads hos en dagplejer.

Som noget nyt åbner overenskomsten endvidere mulighed for, at der kan ansættes gæstedagplejere på timeløn, som kan tilkaldes ved behov for ekstra ressourcer til varetagelse af konkrete opgaver i dagplejen. Se nærmere herom i overenskomstens § 4, stk. 6.

Eksempler fra praksis på organisering af gæstedagpleje

Gæstepasning i en fast lokation

I flere kommuner er der etableret løsninger på gæstepasning, hvor barnet hver gang skal afleveres det samme sted. Det giver forudsigelighed for forældrene og tryghed for børnene. I nogle kommuner er løsningen et gæstedagplejehus og andre steder er det gæstepasning i en fast vuggestue. Gæstepasning i gæstedagplejehus kan være med til at give et mere roligt og forudsigeligt pædagogisk læringsmiljø i dagplejen, da der ikke vil være nye børn i gæstedagpleje, som skal indgå i børnefællesskabet for en kortere periode.

I et gæstedagplejehus vil den samlede børnegruppe som udgangspunkt kunne placeres i gæstehuset ved dagplejers fravær.

Det kræver planlægning og styring at udnytte kapaciteten i gæstedagplejehuset. Når gæstedagplejehuset benyttes til planlagt fravær, fremmer det kapacitetsudnyttelsen. Dog er der brug for opmærksomhed på, hvordan gæstedagplejehuset også kan bruges til at imødekomme nogle af de praktiske udfordringer med akut gæsteplacering via morgentelefonen.

Gæstedagplejere, der løser opgaver i gæstedagplejehuse, kan ligeledes løse opgaver ved andre tjenestesteder i dagplejens område samt i relevant omfang ved daginstitutioner. Det kan fx være afløsning ved kort fravær hos dagplejer i eget hjem og varetagelse af opgaver i forskellige gæstedagplejehuse. Det kan også være som ekstra medarbejder hos en dagplejer, der aktuelt har behov for ekstra ressourcer. Det kan være ved opgaver i forbindelse med indkøring af nyt barn, et dagplejebarn med funktionsnedsættelse, en nyansat dagplejer el.lign. Se nærmere i § 4 i overenskomsten.

Den nye overenskomst understøtter ligeledes mere fleksible modeller for gæstedagplejehuse. Det kan fx være et lokale i en landsbyordning, dagplejens legestuelokale eller et egnet lokale på et lokalt plejehjem, der kan åbnes og tilbyde gæstedagpleje efter behov.



Faste gæstepladser

Et set up for gæstedagpleje er faste gæstepladser hos en dagplejer i eget hjem. Det kan være dagplejere i eget hjem, der ikke har nogen faste børn indskrevet eller har en del af de faste pladser friholdt til gæstebørn. Nogle kommuner har gode erfaringer med at have dagplejere uden fastindskrevne børn i de enkelte dagplejeområder. Erfaringer afhænger i høj grad af planlægning og styring, der sikrer en optimal kapacitetsudnyttelse.

Gæstepasning på ledige pladser på dagen

Den mest udbredte løsning ved behov for gæstedagpleje har traditionelt været gæstepasning hos en anden dagplejer i området. Det er ofte en rigtig god løsning, da børnene sandsynligvis vil kende gæstedagplejeren, gæstedagplejerens børnegruppe og dagplejehjemmet.

En udfordring i dette set up kan være at have tilstrækkelig systematik og data, så viden om, hvilke dagplejere der har ledige pladser den pågældende dag, er kendt og delt. Flere har gode erfaringer med at bruge AULA til registrering af planlagt eller akut fravær af børn. Ved tilstrækkelig ledelsesinformation og systematisk brug af data opnås den bedste udnyttelse af ledige pladser på dagen, hvorved det i mindre grad vil blive nødvendigt at placere børn på 5. pladsen. Den nye overenskomst lægger op til, at brugen af 5. pladsen begrænses mest muligt.

Den nye seniorordning giver flere muligheder for gæsteplacering på ledige pladser på dagen hos andre kendte dagplejere i gruppen, hvilket understøtter en rimelig fordeling af gæstebørnene.

Der er også eksempler på "turnusordninger" på gæstepasning ved akut fravær. Det kan fx være den ene dagplejegruppe, der altid modtager gæstebørn ved akut fravær i lige uger, mens de i ulige uger kan planlægge med kun at modtage "egne børn". For en anden dagplejegruppe vil det modsatte så være gældende.

Flyverfunktion som gæstepasning ved kortvarigt fravær (få timer)

Ved kortvarigt fravær som fx lægebesøg, tandlæge mv. kan det være hensigtsmæssigt at trække på gæstedagplejer. En gæstedagplejer vil kunne passe børnene i dagplejerens hjem under dennes korte fravær. Dermed undgås, at dagplejeren skal tage en hel fridag pga. et lægebesøg, ligesom det undgås, at børnene skal gæsteplaceres.

Som noget nyt åbner overenskomsten mulighed for, at en tidligere ansat i dagplejen kan ansættes i en stilling som timelønnet gæstedagplejer, der kan tilkaldes ved behov for ekstra ressourcer til varetagelse af konkrete opgaver i dagplejen. Se nærmere herom i overenskomstens § 4, stk. 6

5. Samarbejde på tværs af dagtilbudsområdets

Dagplejen og daginstitutioner udgør sammen dagtilbudsområdet og er reguleret i den samme lov, arbejder med det samme formål og ud fra det samme pædagogiske afsæt, der er defineret i læreplanen og det tilhørende pædagogiske grundlag. Derfor er der også rigtig meget, som er ens for de to typer af dagtilbud.

Daginstitutioner og dagplejen er også forskellige. Og det er hele ideen med at have flere former for dagtilbud. Nogle forældre ønsker den ene type dagtilbud fremfor den anden – og nogle børn trives bedst i den ene type frem for den anden.

Med de ligheder og forskelle er der god grund til at sætte fokus på samarbejde og sammenhæng på tværs af det samlede dagtilbudsområde i den enkelte kommune. Det samarbejde og den sammenhæng kan skabes på mange måder. Nedenfor er der oplyst eksempler på, hvordan nogle kommuner har udviklet samarbejdet på tværs af dagplejen og daginstitutioner.

Hvordan kan den nye overenskomst være med til at fremme mulighederne for samarbejde på tværs af dagtilbudsområdet

Det har i forbindelse med indgåelse af den nye overenskomst været centralt at se dagplejen som en del af et sammenhængene kommunalt dagtilbudsområde. Det har således været parternes vurdering, at en større grad af samarbejde og samtænkning mellem dagplejen og daginstitutioner vil kunne medvirke til at fremtidssikre dagtilbudsområdet generelt bl.a. i forhold til arbejdet med at understøtte den faglige og pædagogiske kvalitet i det enkelte tilbud.

Et større kendskab til hinanden på tværs af tilbuddene, fx via fælles aktiviteter i hverdagen med børn eller ved faglige arrangementer, hvor områderne får indblik i hinandens arbejdsformer, vurderes overordnet at kunne medvirke positivt til en større integration.

Eksempler fra praksis på samarbejde på tværs

Strategi og politik binder sammen

Dagtilbudsloven og de kommunalpolitiske strategier binder dagplejen og daginstitutionerne sammen. Dagtilbudsområdet arbejder mod de samme mål for det pædagogiske læringsmiljø og for børnenes trivsel, læring, udvikling og dannelse. Derfor er dagplejen også en integreret del af det samlede dagtilbudsområde.

Strukturelt samarbejde mellem dagplejen og institutioner

Samarbejdet på tværs af dagtilbudsområdet kan være af strukturel karakter ud fra en forståelse af, at dagtilbudsområdet er en samlet organisation.

Det strukturelle samarbejde kan komme til udtryk ved, at dagplejen bruger institutionernes fysiske rammer i tilknytning til institutionen, herunder legepladser, og ved at samarbejde på tværs af dagtilbudsområdet.

Endelig er der i mange kommuner en fælles struktur for det tværfaglige samarbejde om børn i udsatte positioner.

Ledelse og organisering

I nogle kommuner er dagplejen organiseret i en områdestruktur, hvor de enkelte dagplejere er forankret i områderne. I andre kommuner er dagplejen samlet i en central enhed med egen bestyrelse. Samarbejdet mellem dagpleje og institutioner skal tilrettelægges med afsæt i den valgte organisering.

Et ledelsesfællesskab på tværs af dagplejen og daginstitutionerne er betydningsfuldt ift. at fremme samarbejde og sammenhæng på dagtilbudsområdet. Ofte vil lederne referere til den samme chef og dermed også indgå i sektorrettet fællesskab.

I nogle kommuner er der ligeledes erfaringer med, at det kan skabe en organisatorisk sammenhæng, hvis dagplejen og daginstitutionerne kan trække på de samme støttefunktioner.

Overgange

Dagplejen og børnehaverne har et naturligt samarbejde om børnenes overgang og er forpligtede på at skabe gode overgange for børnene gennem dagtilbudsloven. En sammenhængende overgang fordrer en fælles systematik, som kan se ud på mange forskellige måder. Det kan fx handle om fælles tilgange til dokumentation, om gensidige besøg og om faste samarbejds møder.

Faglige fællesskaber og kompetenceudvikling

Sammenhæng og samarbejde mellem dagplejen og daginstitutioner kan fx skabes gennem fælles faglige temamøder. Mange faglige tematikker går på tværs af de to typer af dagtilbud. Det kan fx være forældresamarbejde, børnesynet eller stærke børnefællesskaber.

Fremtidens dagpleje – Inspiration til organisering og udvikling af den kommunale dagpleje

© KL, FOA
2. udgave, 1. oplag, september 2026

Produktion: Kommuneforlaget A/S
Foto: Colourbox

Produktionsnr. 831066

