

Evaluering af Støtte- og ressourcepædagogordningen

Ishøj Kommune, januar 2017



Ishøj Kommune

Indhold

Indledning.....	3
Baggrund	3
Formål.....	4
Resumé	5
Resultater af omorganiseringen	5
Ressourcefunktionens differentierede anvendelsesmuligheder	6
Dilemmaer i det ressourcepædagogiske arbejde.....	6
Forudsætninger for et udbytterigt ressourceforløb.....	6
Del 1: Ressourcefunktionens indhold.....	8
1.1 Observation af samspil og relationer	8
1.2 Ressourceforløb med ressourcepædagogen som tovholder	8
1.3 Ressourceforløb med daginstitutionsmedarbejderen som tovholder	9
1.4 Brandslukning.....	9
1.5 Sparring.....	9
1.6 Metodeafprøvning.....	9
1.7 Forældresamarbejde	10
1.8 Funktionens fleksibilitet er dens største styrke	10
Del 2: Resultater af omorganiseringen.....	11
2.1 Kvantitativ udvikling fra før til nu	11
2.2 Børnenes udbytte af ressourcefunktionen.....	14
2.3 Daginstitutionernes udbytte af ressourcefunktionen	17
Del 3: Udfordringer og dilemmaer i det ressourcepædagogiske arbejde	20
3.1 Faglige dilemmaer	20
3.2 Organisatoriske dilemmaer	21
3.3 Dilemmaer i samarbejdet	26
3.4 Konklusion: Forudsætninger for et udbytterigt ressourceforløb	31
Metode	33
Kvantitative data	33
Kvalitative data	33
Evaluators position i organisationen	34

Indledning

I 2014 blev støtte- og ressourcepadagogordningen i Ishøj Kommune omorganiseret. I forbindelse hermed overgik kommunens støttepædagoger fra at være tilknyttet daginstitutionen Peberkværnen til at være "støtte- og ressourcepadagoger", der var organiserede direkte under det daværende PPR Center. Et centralt element i omorganiseringen var, at timerne til støttefunktionen blev reduceret til 1/3, og at der som supplement til støttefunktionen blev indført en ressourcefunktion i alle Ishøj Kommunes daginstitutioner. I dag er støtte- og ressourcepadagogordningen organiseret under Center for Børn og Forebyggelse (CBF).

Denne evaluering belyser daginstitutionernes og støtte- og ressourcepadagogkorpsets fælles indsats for at skabe en velfungerende og kvalificeret ressourcefunktionen i Ishøj Kommune. Evalueringen supplerer således den erfaringsopsamling, som blev præsenteret på Børne- og Undervisningsudvalgsmødet d. 13. juni 2016, og som opsummerede erfaringer og anbefalinger fra daginstitutionslederne vedrørende de første 1½ år med den nye organisering af støtte- og ressourcepadagogordningen.

Evalueringen baserer sig på interviewmateriale indsamlet i sommeren 2016 samt på kvantitative data vedrørende støtte- og ressourcefunktionerne.¹

Baggrund

Omorganiseringen af støtte- og ressourcepadagogordningen er sket med afsæt i arbejdet med inklusion i Ishøj Kommunes daginstitutioner. Af *Kommissorium for Nytænkning af støttepædagogressourcer* fremgår det, at inklusionsarbejdet i daginstitutionerne bygger på termen "børn i udsatte positioner", som henviser til en antagelse om, " ...at det ikke er muligt at adskille børn og deres tilstande fra den kontekst de indgår i".² Inklusionstankegangen, som den kommer til udtryk i Ishøj Kommunes beskrivelser af inklusionsarbejdet, handler således om at flytte fokus fra børnenes individuelle udfordringer og særlige behov og i stedet fokusere på at tilpasse konteksten, så alle børn får lige muligheder for at deltage i dagtilbuddets differentierede fællesskaber.

Forud for omorganiseringen af støtte- og ressourcepadagogordningen blev der gennemført en forundersøgelse af støttepædagogordningen.³ Heraf fremgik det, at for en meget stor andel af de børn, som blev indstillet til at få en støttepædagog, var årsagen til indstillingen adfærdsproblemer. Kun for en mindre andel af børnene var årsagen til indstilling, at barnet havde specifikke eller generelle udviklingsforstyrrelser. Børnenes udfordringer handlede således for en stor dels vedkommende om deres samspil med omgivelserne, snarere end om deres funktionsniveau. Analysen pegede dermed på, at der var behov for at udvide den individbaserede indsats, som støttepædagogordningen repræsenterede, med en indsats der satte et bredere fokus på kontekst, samspil og relationer i daginstitutionerne. Samtidig pegede analysen på, at et flertal af de børn, som blev indstillet til støttepædagog, havde brug for støtte fuld tid – og ikke kun de 10-12 timer om ugen, hvor støttepædagogen kom. På den baggrund blev støttepædagogordningen udvidet til også at omfatte en ressourcefunktion.

¹ Se i øvrigt Metode s. 33.

² *Kommissorium – Nytænkning af støttepædagogressourcer*, Ishøj Kommune, marts 2013. Evalueringens brug af betegnelsen "børn i udsatte positioner" baserer sig i øvrigt på Undervisningsministeriets definition: "Børn i udsatte positioner er en sammensat gruppe og rummer bl.a. både børn med en svag socioøkonomisk baggrund, børn med en fysisk og psykisk funktionsnedsættelse og børn i risiko for at stå uden for fællesskabet." Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling, *Master for en styrket læreplan*, juni 2016.

³ *Forundersøgelse – status på den nuværende støttepædagogordning (støttepædagogkorpset)*, Ishøj Kommune, december 2012.

Ressourcefunktionen blev helt fra start beskrevet som et tiltag, som overordnet skal understøtte daginstitutionernes arbejde med inklusion⁴. Ressourcepædagogerne og daginstitutionerne skal i ressourcefunktionen samarbejde om at skabe muligheder for, at alle børn oplever at have adgang til, og være værdifulde deltagere i daginstitutionernes børnefællesskaber.

Formålet med omorganiseringen af støttepædagogordningen var således:

- *"At understøtte inklusion af børn med særlige behov og i højere grad rette fokus imod relationerne og konteksten frem for det enkelte individ.*
- *At barnet oplever sig som en værdifuld og naturlig deltager i et socialt fællesskab.*
- *At barnet har glæde af og oplever sig som en værdifuld og naturlig bidragsyder til de aktiviteter, de udfordringer og den læring, som det pædagogiske personale tilrettelægger for børnene.*
- *At få mest mulig effekt af støttepædagogområdets ressourcer."*⁵

Den nye organisering af støtte- og ressourcepædagogerne blev politisk behandlet på udvalgsrådet d. 16. september 2013.

Formål

Formålet med evalueringen af støtte- og ressourcepædagogordningen er at præsentere erfaringer med den nye organisering blandt de involverede faggrupper samt at belyse det pædagogiske udbytte af omorganiseringen. Evalueringen retter særligt fokus på ressourcefunktionen.

Evalueringen skal bidrage med viden, som kan danne grundlag for en fortsat videreudvikling af støtte- og ressourcepædagogordningen. Konkret skal evalueringen derfor belyse:

- Udviklingen i antallet af visiteringer til støttepædagog sammenholdt med tidligere organisering.
- Udviklingen i antallet af børn, som har været del af et støtte- eller ressourceforløb sammenholdt med tidligere organisering.
- Støtte- og ressourcepædagogernes oplevelse af egne arbejdsbetingelser – og hvordan disse understøtter de pædagogiske indsatser.
- Daginstitutionsmedarbejdernes oplevelse af organiseringen af støtte- og ressourcepædagogordningen – og hvordan denne understøtter det pædagogiske arbejde i daginstitutionen.
- Daginstitutionsledernes oplevelse af organiseringen af støtte- og ressourcepædagogordningen – og hvordan denne understøtter det pædagogiske arbejde i daginstitutionen.
- Den faglige leders vurdering af støtte- og ressourcepædagogernes arbejde.
- Pædagogiske udviklingspotentialer i støtte- og ressourcepædagogordningen.

⁴ *Ressourcepædagog*. Ishøj Kommune (Folder til forældre til børn i Ishøj Kommunes daginstitutioner) og *Kommissorium – Nytænkning af støttepædagogressourcer*, Ishøj Kommune, marts 2013.

⁵ *Kommissorium – Nytænkning af støttepædagogressourcer*, Ishøj Kommune, marts 2013.

Resumé

Evalueringen af støtte- og ressourcepædagogordningen i Ishøj Kommune baserer sig dels på kvantitative data vedrørende gennemførte ressourceforløb samt indstillinger og visitation til støttepædagog, og dels på interviewmateriale fra 6 fokusgruppeinterview og 1 individuelt interview med i alt 20 aktører omkring det ressourcepædagogiske arbejde i Ishøj Kommune.⁶ Evalueringen retter sit hovedfokus imod støtte- og ressourcepædagogordningens ressourcefunktion og belyser funktionens differentierede anvendelsesmuligheder, resultaterne af omorganiseringen (herunder udbyttet af funktionen blandt børn og personale), centrale dilemmaer i det ressourcepædagogiske arbejde samt udviklingspotentialer i støtte- og ressourcepædagogordningen. I det følgende opsummeres evalueringens centrale pointer og konklusioner.

Resultater af omorganiseringen

Som led i omorganiseringen blev ressourcerne til støttepædagogfunktionen reduceret. I dag fordeler ressourcerne til det støtte- og ressourcepædagogiske område sig med 33 % til støttefunktionen og 67 % til ressourcefunktionen. Det betyder, at der i dag kun kan visiteres støttepædagog til 7 børn årligt mod ca. 21 i den gamle ordning.

I perioden omkring omorganiseringen ses et markant fald i antallet af indstillinger til støttepædagog på 67%, hvilket betyder, at der på trods af reduktionen i støttepædagogsressourcer kun gives få afslag på støttepædagogindstillinger. Faldet i antallet af indstillinger til støttepædagog kunne indikere, at daginstitutionernes og ressourcepædagogens samarbejde omkring ressourcefunktionen bidrager til at nedbringe behovet for støttepædagog. Det skal dog fremhæves, at andre faktorer formentlig også spiller ind, herunder daginstitutionernes styrkede fokus på inklusion.

Siden indførelsen af ressourcefunktionen er der i alt blevet gennemført 76 ressourceforløb, heraf 42 gruppeforløb, 31 individuelle forløb og 5 refleksionsforløb⁷. Det vurderes, at de fleste ressourceforløb har en varighed af ca. ½ år. Det vurderes desuden, at der i gennemsnit deltager ca. 4-5 børn i et gruppeforløb.⁸ Samlet set anslås det derfor, at lidt over 200 børn har deltaget i et ressourceforløb (inkl. individuelle forløb) siden omorganiseringen i 2014. Det betyder at der på årsbasis er ca. 70 børn, som deltagere i et ressourceforløb.⁹

Sammenholdt med antallet af børn, som i den tidligere organisering fik gavn af de ressourcer, som var afsat til støttepædagogordningen, tegner der sig et billede af, at langt flere børn i dag får gavn af ressourcerne på området. I kraft af, at ressourcerne skal fordeles på flere børn, bliver tilbuddet til det enkelte barn til gengæld mindre intensivt og af kortere varighed.

Børnenes udbytte

Analysen af evalueringens interviewmateriale viser, at ressourcefunktionen understøtter daginstitutionernes inklusionsarbejde, og at børnenes udbytte heraf først og fremmest består i, at deres muligheder for deltagelse i daginstitutionernes fællesskaber styrkes. Ressourcefunktionen understøtter daginstitutionernes arbejde med at flytte fokus fra det problematiske *i* barnet til rammerne *omkring* barnet og styrker forudsætningerne for, at der kan arbejdes målrettet med at udvikle børnenes sociale kompetencer.

⁶ Se Metode s. 33 for en uddybende beskrivelse af datagrundlaget for evalueringen.

⁷ Heraf 3 refleksionsforløb for daginstitutionspersonale og 2 aktionslæringsforløb.

⁸ Baseret på støtte- og ressourcepædagogkorpsets opgørelse over gennemførte (og igangsatte) ressourceforløb.

⁹ Der tages forbehold for, at forløbenes indhold og form varierer meget, hvorfor der i nogle forløb indgår færre børn og i andre forløb indgår væsentligt flere. Der tages desuden forbehold for, at de samme børn kan have indgået i et ressourceforløb flere gange og derfor er talt med 2 (eller flere) gange.

Daginstitutionernes udbytte

Analysen af evalueringens interviewmateriale viser, at ressourcefunktionen kan bidrage til at forstærke virkningsfulde elementer i daginstitutionernes praksis. Daginstitutioners medarbejdernes og ressourcepædagogernes samarbejde omkring ressourcefunktionen rummer desuden muligheder for sparring og andre øjne på praksis og skaber gode forudsætninger for, at der kan eksperimenteres med - og implementeres - nye metoder i daginstitutionernes pædagogiske praksis.

Ressourcefunktionens differentierede anvendelsesmuligheder

Daginstitutionerne har mulighed for, i dialog med ressourcepædagerne, at tilpasse den ressourcepædagogiske indsats til det enkelte barns, børnegruppens eller daginstitutionspersonalets aktuelle behov. En mulighed som daginstitutionerne i stigende omfang benytter sig af. Analysen af interviewmaterialet viser, at ressourcefunktionen rummer følgende anvendelsesmuligheder: Observation af samspil og relationer; ressourceforløb med ressourcepædageren som tovholder; ressourceforløb med daginstitutionens medarbejder som tovholder; "brandslukning" i situationer hvor der er et akut behov for at tilføre personaleresourcer; sparring; metodeafprøvning samt forældresamarbejde. De fleksible og differentierede anvendelsesmuligheder fremhæves som en stor styrke ved ressourcefunktionen.

Dilemmaer i det ressourcepædagogiske arbejde

Der knytter sig en række dilemmaer - af organisatorisk, samarbejds mæssig og faglig karakter - til det ressourcepædagogiske arbejde. De faglige dilemmaer knytter sig til de involverede aktørers forskellige perspektiver på støtte- og ressourcefunktionernes målgrupper. De organisatoriske dilemmaer centrerer sig blandt andet omkring ressourcepædagogordningens tværororganisatoriske tilknytning og de enkelte ressourcepædagogers tilknytning til flere daginstitutioner. De samarbejds mæssige dilemmaer relaterer sig blandt andet til forskelle i forventninger til - og forståelser af - ressourcefunktionens indhold blandt ressourcefunktionens primære aktører, daginstitutionspersonalet og ressourcepædagerne. Samarbejdet på de konsultative møder rummer desuden et centralt dilemma, som handler om, hvordan de ressourcepædagogiske ressourcer udnyttes mest optimalt.

Forudsætninger for et udbytterigt ressourceforløb

Det vurderes på baggrund af evalueringens resultater, at en række faktorer har betydning for, at der kan gennemføres vellykkede og udbytterige ressourceforløb i Ishøj Kommunes daginstitutioner:

- At daginstitutionen kender til, og benytter sig af, de forskellige anvendelsesmuligheder i ressourcefunktionen.
- At daginstitutionspersonalet så vidt muligt indgår aktivt i ressourceforløbet - både i formuleringen af mål og metoder på handleplansmøder og i den praktiske gennemførelse af forløbet.
- At der så vidt muligt ikke sker aflysninger af ressourcepædagogens tilstedeværelse i daginstitutionen.
- At der sker en grundig forventningsafstemning imellem daginstitutionen og ressourcepædageren omkring pædagogiske strategier og opgavefordeling i forbindelse med opstart af ressourceforløbet.
- At alle involverede parter i ressourceforløbet følger op på aftaler i handleplanen.
- At der er en åben og ligeværdig dialog og sparring imellem ressourcepædageren og daginstitutionspersonalet omkring indhold i - og justering af - ressourceforløbet.
- At eventuelle uenigheder eller tvivlsspørgsmål italesættes og afklares hurtigt og med de relevante parter.

- At daginstitutionen inviterer ressourcepadagogen ind i det kollegiale fællesskab – og at ressourcepadagogen engagerer sig i dette fællesskab.
- At daginstitutionen og ressourcepadagogen taler et fælles sprog – at der er en fælles forståelse af centrale faglige begreber.
- At støtte- og ressourcepadagogkorpset udviser fleksibilitet og imødekommer daginstitutionernes aktuelle behov i tilrettelæggelsen af arbejdsplaner.
- At daginstitutionsledelsen og den faglige leder af støtte- og ressourcepadagogkorpset har etableret et tillidsfuldt samarbejde og afstemmer beslutninger og udmeldinger til daginstitutionspersonale og ressourcepadagoger med hinanden.

Den videre proces

Evalueringen drøftes med lederne af daginstitutionerne og faglig leder af støtte- og ressourcepadagogkorpset med henblik på at aftale den videre proces. Desuden orienteres Børne- og Undervisningsudvalget om evalueringens resultater og aftalerne om den videre proces.

Del 1: Ressourcefunktionens indhold

Ressourcefunktionen retter overordnet sit fokus imod at justere den relationelle kontekst, som børnene befinder sig i, i daginstitutionen, med henblik på at styrke børnenes muligheder for at deltage i daginstitutionens fællesskaber på lige fod med andre børn. Analysen af evalueringens interviewmateriale viser, at ressourcefunktionen i praksis udnyttes forskelligt alt efter institutionernes behov og aktuelle situation. I det følgende beskrives de forskellige anvendelsesformer, som ressourcefunktionen antager i daginstitutionerne.

1.1 Observation af samspil og relationer

Observation af børnenes samspil, ressourcer og behov beskrives af flere interviewpersoner som et betydningsfuldt element i ressourcefunktionen. Et ressourceforløb med et barn eller en gruppe af børn indledes som regel med en kortere periode, hvor ressourcepædagogen observerer barnets adfærd og interaktion med andre børn og voksne i daginstitutionen med henblik på at kvalificere det videre arbejde med barnet. Flere daginstitutionsmedarbejdere beskriver, hvordan ressourcepædagogens observationer af børnene kan bidrage til at kvalificere deres arbejde ved eksempelvis at foreslå alternative pædagogiske strategier, når barnet/børnene agerer på en bestemt måde.

Det er i langt de fleste beskrivelser af ressourcefunktionens observerende element ressourcepædagogen, der gennemfører observationerne. Der italesættes en antagelse om, at ressourcepædagogen som en udefrakommende aktør har mulighed for at observere og identificere mønstre i børnenes adfærd og samspil i daginstitutionen, som de faste medarbejdere, der er sammen med børnene hver dag, ikke nødvendigvis får øje på. En daginstitutionsleder beskriver eksempelvis, hvordan man i en periode har valgt at benytte ressourcetimerne til at undersøge en konkret udfordring i daginstitutionens vuggestue. *"Vi har lige haft et forløb, hvor ressourcepædagogen simpelthen sad og observerede på relationerne. Vi havde en helt fast aftale om, hvad hun skulle observere - at det var alle de gange, hvor det gik godt - og det var et meget fantastisk forløb."* (Daginstitutionsleder).

Det observerende element i ressourcefunktionen kan således bestå af, at ressourcepædagogen observerer og efterfølgende giver sin vurdering af situationen på stuen eller i børnegruppe. På baggrund af ressourcepædagogens observationer og vurdering kan daginstitutionspersonalet vælge at justere på den pædagogiske praksis.

1.2 Ressourceforløb med ressourcepædagogen som tovholder

Omdrejningspunktet for ressourcefunktionen er de såkaldte "ressourceforløb". Ressourceforløbene er forløb for enkelte børn (individuelle forløb) eller grupper af børn (gruppeforløb), som befinder sig i udsatte positioner. Formålet med forløbene er at styrke børnenes muligheder for deltagelse i daginstitutionens børnefællesskaber.

I langt de fleste af de ressourceforløb, som interviewpersonerne beskriver, er det ressourcepædagogen, der er tovholder på forløbet og dermed har ansvar for at sikre, at forløbene bliver planlagt og gennemført. Planlægningen af forløbene sker altid i samarbejde med daginstitutionens ledelse og personale (på handleplansmødet) og selve den praktiske gennemførelse sker som regel også i samarbejde med en eller flere daginstitutionsmedarbejdere.

De fleste eksempler på ressourceforløb, som beskrives i interviewene, har været målrettet mindre grupper af børn, og har for størstedelens vedkommende fokuseret på at styrke børnenes muligheder for at kunne indgå i leg og interaktion med daginstitutionens andre børn på en mere hensigtsmæssig måde.

Der ses ikke én opskrift på, hvordan der arbejdes med børnene i ressourceforløbene. Eksempelvis har man i nogle ressourceforløb valgt at trække de børn, som havde svært ved at begå sig i de sociale sammenhænge i daginstitutionen, ud af fællesskabet i en periode for at øve eksempelvis sociale spilleregler og interaktionsformer i en mindre gruppe – for herefter gradvist at tage børnene med ind i de større fællesskaber igen. I andre forløb er der blevet arbejdet mere direkte med børnenes samspil og relationer i de større fællesskaber – eksempelvis på den enkelte stue. Der arbejdes blandt andet med at lære at sætte ord på følelser; at tilsidesætte egne behov; at håndtere konflikter; at opsøge og tage kontakt til andre børn på en hensigtsmæssig måde osv. Et væsentligt element i ressourceforløbene er i den forbindelse at støtte børnene i at anvende de kompetencer, som de har tilegnet sig i den mindre gruppe, i samspillet med det større fællesskab.

1.3 Ressourceforløb med daginstitutionsmedarbejderen som tovholder

Indimellem vurderer daginstitutionerne, at der er behov for at gribe et ressourceforløb lidt anderledes an. I interviewmaterialet ses således flere eksempler på ressourceforløb, hvor daginstitutionsmedarbejderen har påtaget sig tovholderfunktionen, og hvor ressourcepædagogen derfor har afløst medarbejderen i dennes funktion i daginstitutionen. Begrundelsen for at bytte roller kan blandt andet være, at der er tale om et barn eller en børnegruppe, som har brug for en høj grad af forudsigelighed og rutine i hverdagen, og som derfor reagerer kraftigt, når der kommer nye voksne ind på stuen.

Det nævnes desuden, at denne brug af ressourcefunktionen giver mulighed for at ressourcepædagogen kan gennemføre temaforløb (eksempelvis musikforløb) med resten af stuens børn.

1.4 Brandslukning

I interviewmaterialet ses enkelte eksempler på, at ressourcefunktionen benyttes i særligt pressede situationer eller perioder, hvor der er et akut behov for at tilføre personalemæssige ressourcer. Der kan eksempelvis være tale om, at der er behov for at få delt en børnegruppe op i mindre grupper i en kortere periode for at få skabt ro og stabilitet på stuen.

1.5 Sparring

Et væsentligt element i ressourcefunktionen er sparringen imellem daginstitutionsmedarbejderne og ressourcepædagogen. I interviewmaterialet ses både eksempler på uformel sparring i forbindelse med arbejdets udførelse (eksempelvis i forbindelse med ressourcepædagogens og daginstitutionsmedarbejderens samarbejde om at udføre aktiviteter i et ressourceforløb) og mere formaliseret sparring, hvor ressourcepædagogen og daginstitutionsmedarbejderen afsætter tid til dialog.

Når ressourcepædagoger og daginstitutionsmedarbejdere sparrer med hinanden omhandler sparringen ofte konkrete situationer, som man sammen evaluerer og udvikler alternative strategier til at håndtere fremadrettet. Sparringen kan både relatere sig til ressourceforløb og til opgaver i den øvrige pædagogiske praksis. *”Vi bruger hende rigtig meget til at komme med ideer og sparring. Også i forhold til nogle børn, som måske har nogle andre behov. Det er rigtig rart, at de kommer ud, og kommer med en masse ideer, hvis man føler, at man er kørt lidt fast i, hvordan man skal gøre i forhold til de her børn. De er sparringspartnere.* (Daginstitutionsmedarbejder).

1.6 Metodeafprøvning

I interviewmaterialet ses enkelte eksempler på, at ressourcefunktionen også benyttes i forbindelse med metodeafprøvning i daginstitutionerne. Det kan eksempelvis dreje sig om situationer, hvor daginstituti-

onsmedarbejderne er blevet bekendt med en pædagogisk metode, som de vurderer, vil kunne have en gavnlig effekt i daginstitutionen – men hvor daginstitutionsmedarbejderne ikke har mulighed for selv at afsætte de ressourcer, som det vil kræve at afprøve metoden på egen hånd. Her kan ressourcepædagogen fungere som tovholder i metodeafprøvningsprocessen.

1.7 Forældresamarbejde

Endelig ses der i interviewmaterialet flere eksempler på, at ressourcepædagogfunktionen kan omfatte forældresamarbejde. Af interviewene fremgår det generelt, at forældresamarbejdet først og fremmest varetages af daginstitutionspersonalet, og at støtte- og ressourcepædagogerne inddrages i samarbejdet, når det vurderes at være hensigtsmæssigt i forhold til det aktuelle ressourceforløb.

1.8 Funktionens fleksibilitet er dens største styrke

”Den [ressourcefunktionen] har jo mangfoldige ansigter. Det handler om, at det er en ressource, som vi kan sætte ind, der hvor vi tænker, at det er den brændende platform lige nu i institutionen. At den ikke er rigid i sin form, men netop har alle de her ansigter, og at det er lederen på driftsstedet, som bestemmer, hvordan vi skal benytte den her ressource. Det er ressourcefunktionens aller ypperligste styrke, at den er fleksibel, og at den er i blandt børnene, der hvor vi for alvor kan gøre noget ved relationerne.” (Daginstitutionsleder).

Som det fremgår af afsnit 1.1 til 1.7 rummer ressourcefunktionen flere forskellige anvendelsesmuligheder. Daginstitutionerne har mulighed for, i dialog med ressourcepædagogerne, at tilpasse den ressourcepædagogiske indsats til det enkelte barns, børnegruppens eller daginstitutionspersonalets aktuelle behov. En mulighed som daginstitutionerne i stigende omfang benytter sig af. Det billede, der tegner sig er, at i takt med at daginstitutionerne og støtte- og ressourcepædagogkorpset har lært hinanden at kende og fået talt sig frem til en fælles forståelse af ressourcefunktionen, er det blevet mere og mere tydeligt for begge parter, at funktionen rummer en stor fleksibilitet, som der er god ræson i at udnytte. *”Det er meget forskelligt fra institution til institution, hvordan de definerer ressourceopgaven i samarbejde med ressourcepædagogen. Her på det sidste fornemmer jeg, at det er gået op for institutionerne, hvor fleksibel ordningen egentlig er. At de kan udpege, det er her, vi gerne vil have, at du sætter ind, og hvad kan vi gøre for at arbejde med det her sammen?”* (Faglig leder af støtte- og ressourcepædagogkorpset).

Det vurderes, at de differentierede anvendelsesmuligheder i ressourcefunktionen er en væsentligt årsag til, at der (som det ses i Del 2) generelt er stor tilfredshed med udbyttet af ordningen blandt daginstitutionernes ledelse og personale.

Del 2: Resultater af omorganiseringen

I denne del redegøres der for de foreløbige resultater af omorganiseringen af støtte- og ressourcepædagogordningen. Redegørelsen baserer sig på kvantitative og kvalitative data.

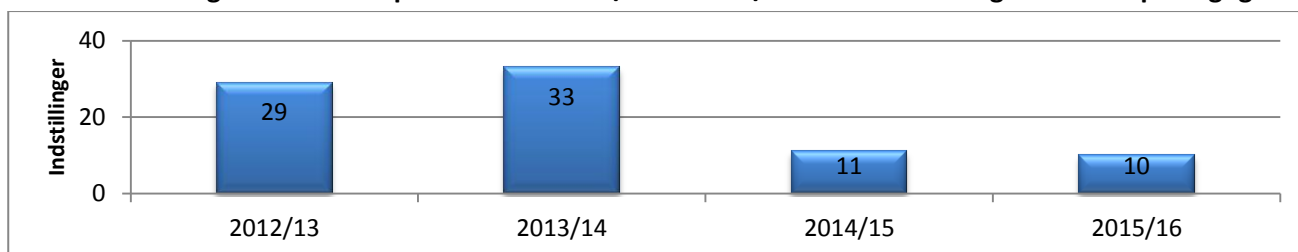
2.1 Kvantitativ udvikling fra før til nu

I dette afsnit præsenteres kvantitative data på støtte- og ressourcepædagogområdet. Formålet med at præsentere disse data er at vise udviklingen i antallet af børn, som får gavn af de ressourcer, som er afsat til støtte- og ressourcepædagogordningen i den nye organisering set i forhold til antallet af børn, som fik gavn af de ressourcer, som var afsat til støttepædagogordningen i den tidligere organisering.

2.1.1 Udvikling i antal indstillinger og visitationer til støttepædagog

I nedenstående tabel¹⁰ ses udviklingen i antallet af børn, som daginstitutioner og andre fagprofessionelle har vurderet til at have behov for særlig støtte i deres dagtilbud, og som derfor er blevet indstillet til støttepædagog i perioden 2012/13 til 2015/16.

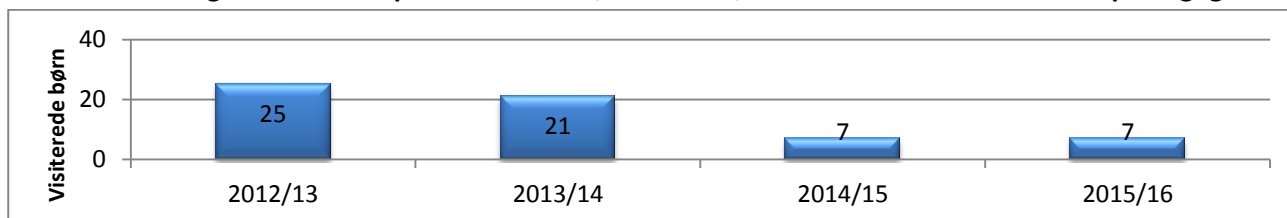
Tabel 1. Udvikling fra visitationsperioderne¹¹ 2012/13 til 2015/16 i antal indstillinger til støttepædagog



Tabel 1 viser et markant fald i antal indstillinger til støttepædagog i en periode, som tidsmæssigt er sammenfaldende med omorganiseringen af støtte- og ressourcepædagogordningen. Fra visitationsperioden 2013/14 til visitationsperioden 2014/15 ses således et markant fald i antallet af indstillinger på 67 %. Det ses desuden, at niveauet fra 2014/15 fastholdes i 2015/16.

Tabel 2 viser udviklingen fra visitationsperioden 2012/13 til visitationsperioden 2015/16 i antal børn, som på baggrund af indstillingen blev visiteret til støttepædagog. Der visiteres børn til støttepædagog for 1 år ad gangen.

Tabel 2. Udvikling fra visitationsperioderne 2012/13 til 2015/16 i antal børn visiteret støttepædagog



Tabel 2 viser, at der siden omorganiseringen kun er blevet visiteret 7 børn årligt (i hver visitationsperiode) til støttepædagog, mod 21 året før (i visitationsperioden 2013/14). Den nuværende organisering af støtte-

¹⁰ Datakilde: Årsrapport 2015, Center for Børn og Forebyggelse, Ishøj Kommune.

¹¹ Visitationsperioden løber fra 1. april til 31. marts.

og ressourcepædagogordningen indebærer, at der kun er ressourcer til at tildele støttepædagog til 7 børn årligt, da de øvrige ressourcer i ordningen anvendes til ressourcefunktionen.

2.1.2 Udvikling i antal ressourceforløb

Siden omorganiseringen (august 2014, hvor ressourcepædagogerne formelt blev tilknyttet daginstitutionerne) og til nu (oktober 2016) er der i alt blevet gennemført 78 ressourceforløb¹². I 2014 blev der gennemført 22 ressourceforløb fordelt på 11 daginstitutioner, mens der i 2015 blev gennemført 28 ressourceforløb fordelt på 10 daginstitutioner¹³. I 2016 er der foreløbig blevet gennemført 28 ressourceforløb fordelt på 10 daginstitutioner - herunder 2 refleksionsforløb med daginstitutionspersonale og 2 aktionslæringsforløb. Det vurderes, at langt de fleste ressourceforløb har en varighed af ca. ½ år.

Tabel 3. Antal ressourceforløb pr. år i perioden 2014 til 2016 (opgjort efter typer af forløb)

	Gruppetforløb	Individuelt forløb	Refleksionsforløb ¹⁴	Ressourceforløb i alt
2014	13	9		22
2015	19	8	1	28
2016	10	14	4	28
I alt	42	31	5	78

Det vurderes, at der i gennemsnit deltager ca. 4-5 børn i et gruppe-ressourceforløb.¹⁵ Dog varierer forløbene indhold og form meget, hvorfor der i nogle forløb indgår færre børn og i andre forløb indgår væsentligt flere. Tages der udgangspunkt i det gennemsnitlige deltagerantal i gruppeforløb anslås det, at lidt over 200 børn har deltaget i et ressourceforløb (inkl. individuelle forløb) siden omorganiseringen i 2014. Det betyder at der på årsbasis er ca. 70 børn, som deltager i et ressourceforløb.¹⁶

Sammenholdt med antallet af børn, som i den tidligere organisering fik gavn af de ressourcer, som var afsat til støttepædagogordningen, tegner der sig et billede af, at langt flere børn i dag får gavn af ressourcerne på området. I kraft af at ressourcerne skal fordeles på flere børn, bliver tilbuddet til det enkelte barn (bortset fra de 7 børn årligt som bliver visiteret til støttepædagog) til gengæld mindre intensivt og af kortere varighed.

2.1.3 Ressourcefunktionens forebyggende effekt?

En central antagelse bag omorganiseringen af støtte- og ressourcepædagogordningen er, at de fleksible anvendelsesmuligheder i ressourcefunktionen gør den velegnet til at forebygge behov for mere intensive indsatser blandt børn, som befinder sig i (eller er i risiko for komme i) en udsat position. Ovenstående data kunne indikere, at denne antagelse er korrekt. Det vil sige, at faldet i antallet af indstillinger til støttepædagog i perioden omkring indførelsen af ressourcefunktionen skyldes, at daginstitutionernes og ressourcepædagogernes samarbejde omkring ressourcefunktionen udgør et virksomt alternativ til støttepædagogfunktionen, og at ressourcefunktionen dermed bidrager til at nedbringe behovet for støttepædagog.

Antagelsen underbygges af den forundersøgelse af støttepædagogområdet, som blev gennemført forud for omorganiseringen af støtte- og ressourcepædagogordningen. Forundersøgelsen viste, at en meget stor

¹² Datakilde: Opgørelse over ressourceforløb i perioden august 2014 til oktober 2016.

¹³ Der blev nedlagt et dagtilbud i 2014, hvorfor der i 2015 kun var 10 dagtilbud i Ishøj Kommune.

¹⁴ Kategorien dækker over refleksionsforløb med daginstitutionspersonale samt aktionslæringsforløb.

¹⁵ Baseret på støtte- og ressourcepædagogkorpsets opgørelse over gennemførte (og igangsatte) ressourceforløb.

¹⁶ Udover det nævnte forbehold omkring store variationer i forløb, tages der desuden forbehold for, at de samme børn kan have indgået i et ressourceforløb flere gange og derfor er talt med 2 (eller flere) gange.

andel af de børn, som blev visiteret til støttepædagog, blev visiteret på grund af kontakt- og adfærdsproblematikker.

Tabel 4. Oversigt over de mest fremtrædende problematikker blandt de børn, som i visitationsperioden 2011/12 blev visiteret til støttepædagog¹⁷

	Udvikling	Kontakt/ adfærd	Hørelse/syn	Opmærksomhed	Motorik	Tale/sprog	I alt
2011/12	3	16	1	2	2	1	25
	12 %	64 %	4 %	8 %	8 %	4 %	100 %

Tabel 5. Oversigt over de mest fremtrædende problematikker blandt de børn, som efter omorganiseringen (i visitationsperioderne 2015/16 og 2016/17) blevet visiteret til støttepædagog¹⁸

	Udvikling	Kontakt/ adfærd	Hørelse/syn	Opmærksomhed	Motorik	Tale/sprog	I alt
2015/16	2	3	0	1	1	0	7
	29 %	43 %		14 %	14 %		100 %
2016/17	4	0	1	2	0	0	7
	57 %		14 %	29 %			100 %

Det fremgår af tabel 4 og 5, at der i perioden efter omorganiseringen af støtte- og ressourcepædagogordningen er sket en ændring i fordelingen af fremtrædende problematikker blandt de børn som blev visiteret til støttepædagog. Andelen af børn, hvis primære problemstilling var kontakt- og adfærdsproblematikker, faldt således med 21 procentpoint fra 2011/12 til 2015/16. I 2016/17 var der ingen af børnene, hvis primære problemstilling var kontakt- og adfærdsproblematikker.

Udviklingen i antallet af indstillinger og visitationer til støttepædagog kunne indikere, at man i daginstitutionerne – blandt andet i kraft af daginstitutionernes og ressourcepædagogernes samarbejde omkring resourcefunktionen – er blevet bedre til at håndtere børnenes adfærds- og kontaktproblematikker via en tidlig indsats med fokus på justering af rammer og kontekst omkring børnene.

Andre mulige forklaringer på udviklingen

"Ofte er det sådan, at der foregår en masse andet rundt omkring resourceforløbet. Så det er svært altid lige at trække ud og sige, det var resourceforløbet, der skabte det her. Der er mange ting, der influerer på, at det her lykkes." (Daginstitutionsleder).

Det er vigtigt at understrege, at udviklingen i antallet af indstillinger til støttepædagog formentlig ikke alene kan forklares med indførelsen af resourcefunktionen. Andre faktorer spiller sandsynligvis også ind. Ikke mindst må de seneste års fokuserede arbejde med inklusion i daginstitutionerne – blandt andet i form af opkvalificering af personalet – formodes at have en væsentlig betydning. Det samme har daginstitutionernes fokus på udvikling af deres observations- og handleplansarbejde formentlig også. Generelt arbejder daginstitutionerne i Ishøj Kommune i dag mere fokuseret med børn i udsatte positioner, end de gjorde tidligere.

En yderligere faktor, som kan have betydning for udviklingen i antallet af indstillinger til støttepædagog, er, at der i kraft af daginstitutionsledernes tætte samarbejde i kommunens daginstitutionslederteams er stor

¹⁷ Datakilde: Forundersøgelse – status på den nuværende støttepædagogordning (støttepædagogkorps), Ishøj Kommune, december 2012.

¹⁸ Datakilde: Referat af visitation til støttepædagog 2015-16 og 2016-17. Ishøj Kommune.

opmærksomhed på begrænsningerne i ressourcer til støttefunktionen. I lederteamene er man med andre ord opmærksomme på at reservere de begrænsede støttepædagogressourcer til de børn, som har størst behov for støtte. Denne opmærksomhed afspejler sig formentlig også i udviklingen i antallet af indstillinger til støttepædagog. *"Vi skal passe på kommunens ressourcer og se det hele i et større billede. Og det kan vi jo, fordi vi snakker sammen."* (Daginstitutionsleder).

Endvidere fremhæves det styrkede samarbejde i de konsultative teams i Ishøj Kommune som en faktor, der kan have en positiv indvirkning på antallet af børn, som har behov for støttepædagog.

2.2 Børnenes udbytte af resourcefunktionen

I alle evalueringens interview er der blevet spurgt til interviewpersonernes vurdering af børnenes udbytte af daginstitutionspersonalets og resourcepædagogernes samarbejde omkring resourcefunktionen. Interviewpersonerne vurderer generelt, at børnene i daginstitutionerne har et positivt udbytte af resourcefunktionen.

2.2.1 Inklusion

Det fremgår at Ishøj Kommunes Børne- og ungepolitik, at *"Børn og unge skal opleve, at de fællesskaber de er en del af, er inkluderende. Det vil sige, at der skal være plads til mangfoldighed og forskellighed. Uanset social, kulturel og personlig baggrund skal børn og unge føle, at de er en del af et fællesskab, som de har medansvar for og ret til at have indflydelse på."*¹⁹

Som det fremgår af evalueringens beskrivelse af baggrunden for omorganiseringen af støtte- og resourcepædagogordningen, var et af de helt centrale formål med omorganiseringen at understøtte inklusionsarbejdet i daginstitutionerne. Interviewpersonernes vurdering af børnenes udbytte af resourcefunktionen taler i høj grad ind i en inklusionsdagsorden. Generelt italesættes resourcefunktionen som en indsats, der styrker mulighederne for, at børn i udsatte positioner kan tage del i, og bidrage til, daginstitutionernes fællesskaber. Dermed bidrager daginstitutionsmedarbejdernes og resourcepædagogernes samarbejde omkring resourcefunktionen til, at børnenes trivsel øges. *"De børn jeg har haft resourcepædagog på, de har været sådan lidt negative i deres sind, og de er blevet positive. De har fået blod på tanden, og der er lys i livet. De har ændret sig og er blevet gladere."* (Daginstitutionsmedarbejder).

Flere venskaber og færre konflikter

"Der var en gruppe piger på en anden stue, som ikke kunne samarbejde. Der var konflikter både på stuen og på legepladsen. Så fik de resourcepædagog, og tre måneder efter kunne jeg se, at de legede, uden at de havde konflikter." (Daginstitutionsmedarbejder).

Af daginstitutionsmedarbejdernes beskrivelser af resourceforløb fremgår det, at det som regel er børn, som har svært ved at indgå i socialt samspil, som indgår i resourceforløbene. Flere daginstitutionsmedarbejdere beskriver, at de allerede efter kort tid har set effekter af resourceforløbene i form af, at børnene har fået adgang til legerelationer og fællesskaber, som de før var ekskluderede fra eller indgik i på en konfliktfyldt måde. De tegn, der ses efter, når det skal vurderes, om børn i udsatte positioner opnår et udbytte af resourceforløbene, er således blandt andet, om børnene får adgang til deltage i daginstitutionens fællesskaber, og om nye venskaber opstår. Børnenes udbytte vurderes også ud fra, om børnenes adfærd og interaktion med andre børn i daginstitutionen bliver mindre konfliktfyldt. *"Nu kan vi godt vende ryggen til*

¹⁹ Ishøj Kommunes Børne- og ungepolitik. Ishøj Kommune, 2010.

et øjeblik eller lige smutte ud og hente en stak papir, uden at være bange for, at der er nogen der er døde eller har splittet stuen ad. Og det turde vi slet ikke før. Så det har en effekt." (Daginstitutionsmedarbejder). Generelt lader det til, at ressourcefunktionen understøtter daginstitutionernes arbejde med at sikre, at børn oplever sig som en værdifulde og naturlige deltagere i sociale fællesskaber.²⁰

Mindre stigmatisering

Alene det, man retter et undersøgende - og resourcesøgende - blik imod et barn, som i sin adfærd viser tegn på mistroivsel, kan nogle gange være nok til at vende en negativ udvikling. Ressourcefunktionen inviterer til, at daginstitutionspersonale og ressourcepædagoger gør netop dette, og kan dermed medvirke til at identificere, italesætte og forstærke ressourcer hos børn, som eksempelvis på grund af udadreagerende adfærd er genstand for negativ opmærksomhed. "I starten, når man går i gang med en opgave og har talt om, at nu skal vi det her med barnet, så bliver der allerede der set på barnet på en anden måde, og man får mere øje på de ressourcer barnet har. Det er det faste personale også gode til. De kan komme og sige, "i dag, der gjorde han sådan og sådan, og det var rigtig godt". Så egentlig handler det meget om, at både vi og personalet ser noget andet i barnet, og at vi på den måde kommer lidt væk fra den der stigmatisering." (Støtte- og ressourcepædagog).

Både daginstitutionsmedarbejdere og støtte- og ressourcepædagoger giver udtryk for, at børnenes muligheder for deltagelse i høj grad afhænger af, hvilket syn de andre børn og personalet i daginstitutionerne har på barnet. Og at man ved at ændre italesættelsen af barnet, kan styrke barnets muligheder for social inklusion. Det handler om at flytte fokus fra barnet og over på den kontekst, som barnet indgår i. En bevægelse som alle daginstitutioner har arbejdet målrettet med igennem de seneste år, og som der i interviewmaterialet ses tegn på, at ressourcefunktionen kan understøtte.

Resultaterne af interviewundersøgelsen peger således på, at ressourcefunktionen understøtter et af de centrale formål med omorganiseringen - at børn med særlige behov inkluderes i daginstitutionernes fællesskaber og at fokus i højere grad rettes imod relationerne og konteksten frem for imod det enkelte individ.²¹

2.2.2 Styrkede sociale kompetencer

Det lader således til, at ressourcefunktionen bidrager til, at børn i udsatte positioner får mulighed for at skifte position og blive inkluderede i sammenhænge, som de før var ekskluderede fra. Når dette bliver muligt, skyldes det blandt andet, at daginstitutioner og ressourcepædagoger arbejder målrettet med at styrke børnenes sociale kompetencer. Dette sker blandt andet via sammensætning af ressourcegrupper, som både inkluderer børn i udsatte positioner og børn, som i højere grad mestrer socialt samspil. De børn, som er udfordrede på forskellige områder deltager således i ressourceforløbene sammen med børn, som mestrer disse områder rigtig godt.

Princippet om at sammensætte grupper, hvor nogle børn kan fungere som rollemodeller for andre børn, som har brug for at tilegne sig specifikke sociale kompetencer, giver ifølge flere interviewpersoner mulighed for at tilbyde børn i udsatte positioner muligheder for at indgå i et trygt øvelsesrum, hvor de kan tilegne sig kompetencer ved at iagttage og interagere med deres jævnaldrende.

Samtidig bliver der mulighed for at give et ekstra boost til de børn, som allerede er inkluderede i daginstitutionen. I kraft af deres funktion i ressourcegruppen som rollemodeller får disse børn mulighed for at opleve, at de kan bidrage med noget særligt og betydningsfuldt til daginstitutionens fællesskab. Derudover må

²⁰ Jf. formål med omorganiseringen, s. 4.

²¹ Jf. formål med omorganiseringen, s. 4.

det antages at disse børn – selvom de umiddelbart trives godt i daginstitutionen – også får et trivselsmæssigt udbytte af at indgå i ressourceforløbet. Den ressourcepædagogiske indsats, som i udgangspunktet var rettet imod et enkelt barn eller en mindre gruppe af børn i udsatte positioner, bliver dermed en forebyggende indsats også for det større børnefællesskab.²²

Ressourcefunktionen lader således til at understøtte daginstitutionernes arbejde med at sikre, at alle børn har glæde af og oplever sig som en værdifuld og naturlig bidragsyder til de aktiviteter, de udfordringer og den læring, som det pædagogiske personale tilrettelægger for børnene.²³

2.2.3 Ro og plads til udfoldelse

Når daginstitutionerne lykkes med at tilpasse rammer og kontekst, så børn i udsatte positioner kan inkluderes i institutionens børnefællesskaber, så kommer det ikke kun disse børn til gode. Det kommer også resten af børnegruppen til gode. Flere interviewpersoner italesætter den ro, som det giver at børn i udsatte positioner trives bedre, som et vigtigt udbytte af den inkluderende indsats, som ressourcefunktionen er med til at understøtte i daginstitutionerne. *”Man kan mærke på børnene, at når de får den der opmærksomhed, som de higer efter, så bliver de meget mere rolige. Det har jeg oplevet, da hun [ressourcepædagogen] var på ferie, hold da op! Så begyndte de at råbe og larme igen.”* (Daginstitutionens medarbejder). En central forudsætning for, at den ressourcepædagogiske indsats kan bidrage til at skabe ro i børnegruppen er, at den muliggør, at der kan arbejdes med børnene i mindre grupper.

Når der kommer ro på de børn, som fylder meget i daginstitutionens hverdag, så frigiver det plads til udfoldelse for de andre børn i institutionen. En interviewperson fortæller, at det i forbindelse med et ressourceforløb var et centralt mål med indsatsen, at den øvrige børnegruppes muligheder for at udfolde sig skulle tilgodeses mere. *”Vi kørte et forløb, hvor der var et barn, der havde det svært. Der var det, vi var inde og kigge på, får børnegruppen lidt mere glæde og overskud, uden at de fokuserede på det barn. Børn er jo enormt empatiske og retter ind, hvis der er nogen, der har det svært. Og det vi gerne ville se i det her forløb, det var i virkeligheden, at de holdt lidt op med det, fordi de kunne mærke, at der var rum til, at når der var fødselsdag, så måtte de godt råbe højt hurra, fordi der var en voksen, som kunne tage det her barn lidt væk. Fordi vi havde opdaget, at de var holdt op med at råbe højt hurra, fordi de vidste at det her barn reagerede så voldsomt, hvis der blev råbt, og de tog simpelthen så meget hensyn. Så der havde vi brug for ressourcen til at vise, at I skal have jeres rigtige børneliv igen. Selvom det i gør jo i virkeligheden er fantastisk, men det er ikke sådan det skal være.”* (Daginstitutionens leder)

2.2.4 Forebyggelse

Ressourcefunktionen har et klart forebyggende sigte. Målet er at understøtte daginstitutionernes arbejde med at forebygge, at børn ekskluderes af daginstitutionens – og senere skolelivets – fællesskaber. Der knytter sig et betydeligt paradoks til forebyggelsesarbejde blandt børn i udsatte positioner, som handler om, at det gode forebyggelsesarbejde aldrig kan dokumenteres.²⁴ Vi kan for eksempel ikke dokumentere, at det var i kraft af en bestemt indsats, at den negative udvikling hos Yasmin eller Uffe ikke fandt sted.

Ikke desto mindre viser analysen af interviewmaterialet, at der blandt mange af interviewpersonerne er en opfattelse af, at man via en tidlig ressourcepædagogisk indsats kan forhindre, at begyndende udfordringer hos børn vokser sig store. Ifølge en daginstitutionens leder giver ressourcefunktionen mulighed for at lave hurtige indsatser uden at skulle se tiden så meget an. *”Vi har en rigtig dygtig vuggestue, men det handler*

²² Se evt. Fisker, Tine Basse: *Inklusionens grundbetingelser*, VERA no. 72, september 2015.

²³ Jf. formål med omorganiseringen, s. 4.

²⁴ Møller, Marie Østergaard: *Hvor går bekymringsgrænsen?* VERA no. 60, september 2012.

om at få lagt en god bund. Fordi de her børn, som har nogle udfordringer i lidt større forstand i børnehaven, der har vi jo allerede kunnet se det i vuggestuen. Så det er det her med at øve sig i, ikke at se tiden for meget an, og bare lave sådan lidt spredt fægtning, men at man, uden at gøre barnet til et problem, siger, måske skulle vi tage lidt fokuseret fat og se på, hvad vi kan gøre for at ændre på tingene. Jo mere man har mulighed for det, jo bedre muligheder har vi så for at håndtere tingene, fordi de så ikke er så massive, når de kommer op i børnehaven." (Daginstitutionsleder).

Der italesættes tillige en antagelse om, at ressourcefunktionen kan bidrage til at styrke børnenes forudsætninger for at kunne håndtere overgange i børnehave- og skolelivet – eksempelvis overgangen fra vuggestue til børnehave, fra mellemgruppe til storebørnsgruppe og fra børnehave til skole. "Jeg tror, at qua ressourceforløbene, så får vi fat i nogle af de her gråzone-børn tidligere, inden det udvikler sig. Den helt oplagte aldersgruppe, det er de 3-4-årige, fordi det er der, de begynder at stritte. Og hvis vi så kan nå at aflære og give dem nogle andre handlemuligheder, inden de kommer i skolegruppen, så er de godt kørende." (Daginstitutionsleder).

2.3 Daginstitutionernes udbytte af ressourcefunktionen

Generelt udtrykker både daginstitutionsledere og -medarbejdere tilfredshed med ressourcepædagogernes indsats såvel som med udbyttet af ressourcefunktionen. Begge faggrupper giver udtryk for, at ressourcepædagogerne yder en kvalificeret indsats, og at de har fået en god forståelse for daginstitutionernes virkelighed og handlemuligheder i inklusionsarbejdet. Derfor giver mange af de interviewede daginstitutionsmedarbejdere og -ledere også udtryk for, at de gerne så, at der kunne tildeles flere timer til ressourcepædagogen i deres daginstitution.

Som det ses i evalueringens del 3, oplever daginstitutionsledere og -medarbejdere også, at der knytter sig en række udfordringer og dilemmaer til ressourcefunktionen, som indimellem spænder ben og begrænser udbyttet af funktionen – men der gives udtryk for, at årsagen til disse udfordringer først og fremmest skal findes i funktionens rammebetingelser og organisering.

2.3.1 Forstærkning af virkningsfulde elementer i praksis

Af interviewmaterialet fremgår det, at ressourcefunktionen kan bidrage til at forstærke virkningsfulde elementer i den pædagogiske praksis i daginstitutionen. Gennem observation og samarbejde med daginstitutionspersonalet, kan ressourcepædagogerne være med til at pege på virkningsfulde greb eller metoder i daginstitutionspersonalets praksis, og støtte op om og forstærke disse elementer. "Hos mig havde vi en gruppe børn, som havde svært ved det sociale samspil. Og der gik ressourcepædagogen ind og arbejdede med det. Og vi byggede begge videre på hinandens arbejde. Jeg synes, det giver gode arbejdsvilkår for os og gode vilkår for børnene." (Daginstitutionsmedarbejder).

2.3.2 Sparring og andre øjne på praksis

Muligheder for sparring og andre øjne på den pædagogiske praksis fremhæves af de fleste af daginstitutionsmedarbejderne som et positivt element i ressourcefunktionen. Nogle få medarbejdere oplever ikke at profitere så meget af de muligheder for sparring, som ressourcefunktionen rummer. "Det er rigtig dejligt at have dem hos os, men den der aha-oplevelse har jeg ikke fået. Men vi har et super godt samarbejde, og vi har lavet nogle rigtig gode forløb sammen. Det har mere været noget med, at vi har sagt, det her barn har det sådan og sådan, og han har nok brug for det her, kunne det have en gang på jord? Og så har vi gjort det." (Daginstitutionsmedarbejder)

Andre er derimod meget tilfredse med de muligheder for sparring og fælles idéudvikling, som funktionen rummer, og opsøger selv ressourcepadagogerne med henblik på dette. *"Det giver noget sparring og noget nytænkning. Nogle gange kan tingene godt køre lidt på rygraden og specielt også, hvis man har mange år på bagen. Så det der med, at der er nogen, der kommer og siger, har du tænkt over, eller har du oplevet...? Eller hvor vil du egentlig gerne hen? Altså får stillet de der lidt åbne spørgsmål, så man kommer til at reflektere over det. Så man får den der sparring. Den er rigtig god, synes jeg."* (Daginstitutionsmedarbejder)

Ligeværdighed i relationen mellem daginstitutionsmedarbejder og støtte- og ressourcepadagog er et element i samarbejdet, som af alle de interviewede faggrupper italesættes som en afgørende forudsætning for, at daginstitutionerne kan profitere af sparringen med ressourcepadagogerne. *"Vi vil gerne have ekstra pædagogisk sparring med en, som er ligeværdig med personalet, og som nogle gange har mulighed for at trække sig og observere, og som andre gange har mulighed for at sætte sig i stedet for, så det er en pædagog, der observerer. Så der er den der ligeværdighed. Det er i hvert fald det, som vi synes, har været så fantastisk hos os."* (Daginstitutionsleder)

En daginstitutionsleder fortæller i forlængelse heraf, at hun sørger for, at alle daginstitutionens medarbejdere får mulighed for at samarbejde med en ressourcepadagog om et ressourceforløb, da dette i sig selv bidrager til, at der sker en kompetenceudvikling blandt medarbejderne.

Både blandt daginstitutionsledere og -personale og i støtte- og ressourcekorpset italesættes en antagelse om, at det i høj grad er dialogen imellem fagpersoner, som ser på praksis (og på børnene) fra forskellige perspektiver, som er det, der udvikler praksis. Og at udvekslingen af viden og udviklingen af nye erkendelser går begge veje. Daginstitutionsmedarbejderne ses således som lige så vigtige sparringspartnere for ressourcepadagogerne som omvendt.

Flere daginstitutionsledere formulerer således også eksplicit, at der ikke er en forventning i daginstitutionerne om, at ressourcepadagogerne har alle svarene, men at de stiller nysgerrige spørgsmål og inspirerer til refleksion over praksis. Samtidig beskriver flere af de interviewede daginstitutionsmedarbejdere, at de oplever at ressourcepadagogerne har en stor viden om pædagogiske metoder og tilgange, som de kan lade sig inspirere af i deres egen praksis.

I sparringen med støtte- og ressourcepadagogerne oplever de fleste af daginstitutionsmedarbejderne, at de inspireres til at se på udfordringer i børnegruppen fra en ny vinkel og afprøve alternative strategier og metoder. *"Jeg synes, de har virkelig mange gode ideer til, hvordan man kan lave sådan nogle forløb. Og det er klart, at vi kender børnene bedst, men jeg synes, det har været godt. Hun har haft nogle andre indfaldsvinkler til, hvordan man kunne gøre det, og det synes jeg, vi har haft rigtig meget glæde af."* (Daginstitutionsmedarbejder). For enkelte har det, at en anden fagperson har været inde og støtte op om arbejdet på stuen, også rusket op i lidt for fastlåste rutiner i den pædagogiske hverdag.

2.3.3 Aflastning

Af interviewmaterialet fremgår det, at ressourcefunktionen giver mulighed for aflastning i daginstitutionerne. Flere daginstitutionsmedarbejdere fortæller, at det, at ressourcepadagogen i kortere perioder kan gå ind og tage hånd om de meste krævende børn på stuen, giver dem en oplevelse af at blive aflastet. En aflastning som frigiver energi og overskud til de andre børn på stuen og til selv at tage over, når ressourcepadagogen forlader institutionen igen. *"Vi kan også godt fornemme ind i mellem, at vi bruger det som et pusterum. Fordi man med den gruppe børn, som ressourcefunktionen er knyttet til, er fyldt helt op. Og der kommer ressourcepadagogen ind og gør, at vi lige kan synke lidt og få overskud til at gå ind og overtage igen."* (Daginstitutionsmedarbejder)

Når ressourcefunktionen bidrager til at aflaste daginstitutionsmedarbejderne i det daglige pædagogiske arbejde, er det blandt andet fordi, den i et afgrænset tidsrum tilføjer et par ekstra hænder på stuen eller i daginstitutionen, og dermed giver mulighed for at igangsætte aktiviteter, som ellers ikke ville kunne gennemføres. Men aflastningen kan også ligge i, at der tilbydes en hjælpende hånd til de helt små lavpraktiske udfordringer i den pædagogiske hverdag.

2.3.4 Nærvær og fordybelse

Med flere hænder på stuen følger også flere muligheder – til aktiviteter, men også til nærvær og fordybelse. Flere daginstitutionsmedarbejdere giver udtryk for en oplevelse af, at man i kraft af ressourcefunktionen kan tilbyde ekstra opmærksomhed og nærvær til de børn, som har et særligt stort behov for dette. *”Det handler om de børn, som larmer meget. Det er deres måde at råbe om hjælp på. De har brug for opmærksomhed. Og jeg synes, det har været så dejligt, at vi kunne have en ressourcepædagog til den her gruppe børn, som havde brug for noget hjælp.”* (Daginstitutionsmedarbejder)

Udover, at det giver ro på stuen, når børnene i højere grad får tilfredsstillt deres behov for nærvær og fordybelse, kan det også give en følelse af, at man som daginstitutionsmedarbejder når hele vejen rundt i arbejdet med de børn, som befinder sig i udsatte positioner. *”Det giver en god samvittighed over for de børn, som du ikke føler, at du når at give den ekstra opmærksomhed. De børn som har brug for lidt ekstra opmærksomhed. Fordi så ved man, at der er en, der har givet det barn lidt ekstra.”* (Daginstitutionsmedarbejder)

2.3.5 Metodeafprøvning og -implementering

Et konkret udbytte af ressourcefunktionen er, at der bliver mulighed for at eksperimentere med og forankre brugen af nye metoder i det pædagogiske arbejde i daginstitutionerne. Flere daginstitutionsmedarbejdere nævner, at de via ressourceforløb såvel som aktionslæringsseancer har oplevet at få inspiration til at afprøve nye metoder. En sådan inspiration kan de naturligvis også finde i andre sammenhænge – for eksempel på kurser, temadage osv. – men ressourcefunktionen rummer mulighed for også at arbejde med at implementere metoderne i den pædagogiske praksis og fastholde brugen af dem over tid. *”Vi har lige kørt et aktionslæringsforløb på vores stue, hvor vi blandt andet besluttede, at vi vil arbejde med piktogrammer. Og der tog ressourcepædagogen ansvar for at få lavet de piktogrammer, så os faste pædagoger ikke skulle stresse over, at vi ikke når videre med det forløb. Så hun kan bygge videre på det, og vi kan bruge hendes erfaring. Hvor hvis hun bare var smuttet, så var vi nok ikke kommet videre med det.”* (Daginstitutionsmedarbejder)

Når ressourcepædagogerne kan understøtte daginstitutionernes metodeafprøvnings- og implementeringsprocesser handler det ikke kun om, at de kan tilføre tidsmæssige ressourcer, men også om at de kan tilføre en metodemæssig erfaring, som daginstitutionsmedarbejderne ikke altid selv er i besiddelse af. Flere daginstitutionsmedarbejdere fremhæver i den forbindelse, at de synes, at samarbejdet med ressourcepædagogerne omkring metodeafprøvning fungerer rigtig godt. *”Når hun går ud og prøver nogle teknikker af, og det virker, så bygger jeg videre på det arbejde. Det er et godt samarbejde.”* (Daginstitutionsmedarbejder)

Del 3: Udfordringer og dilemmaer i det ressourcepædagogiske arbejde

Evalueringsens 3. del omhandler de udfordringer og dilemmaer, som knytter sig til det ressourcepædagogiske arbejde. De følgende afsnit beskriver faglige, organisatoriske og samarbejdsrelaterede dilemmaer, som de primære professionelle aktører omkring ressourcefunktionen oplever i det daglige samarbejde.

3.1 Faglige dilemmaer

Ressourcefunktionen rummer en række dilemmaer og udfordringer, som knytter sig til de involverede aktørers faglige perspektiver på ressourcefunktionen. Disse dilemmaer handler blandt andet om vurderingen af, hvilke børn som bør indgå i ressourceforløb, og hvordan samarbejdet med børnenes forældre bør gribes an.

3.1.1 Forståelser af målgrupper

Støtte- og ressourcepædagogordningen retter sig overordnet imod målgruppen 'børn i udsatte positioner'. Af Ishøj Kommunes skriftlige materiale om ordningen fremgår det, at der er forskel på målgruppen for henholdsvis støttefunktionen og ressourcefunktionen – en forskel der først og fremmest relaterer sig til børnenes individuelle udfordringer og udviklingsbehov.

Børn, som vurderes at have behov for en støttepædagog, er, ifølge kommunens retningslinjer vedrørende visitation til specialpædagogiske foranstaltninger på 0-6-årsområdet²⁵, børn hvis udvikling og trivsel er afhængig af, at læringsmiljøet foregår i et almenpædagogisk miljø med specialpædagogisk støtte. Der findes ikke yderligere nedskrevne retningslinjer for, hvilke kriterier barnet skal være omfattet af, for at kvalificere sig til målgruppen for støttepædagogfunktionen.

Ressourcefunktionen – og dermed også målgruppen for ressourcefunktionen – er formuleret relativt åbent i kommunens informationsmateriale. Det fremgår således, at ressourcepædagogens arbejde kan bestå af at samarbejde med daginstitutionspersonalet om for eksempel at styrke relationer og fællesskaber i børnegruppen, at styrke en tydelig struktur på stuen eller at styrke læringsmiljøer samt at gennemføre aktiviteter/processer med et barn eller grupper af børn.²⁶ Vurderingen af, om et barn eller grupper af børn befinder sig i udsatte positioner og derfor har behov for at indgå i et ressourceforløb foretages som udgangspunkt af den enkelte daginstitution – ofte i dialog med ressourcepædagogen. Det er ikke nærmere defineret i det skriftlige materiale om ressourcefunktionen, hvad der forstås med begrebet "udsat position", og dermed heller ikke, hvad man mener, der konkret kan karakterisere børn i udsatte positioner.

Analysen af interviewmaterialet viser, at der blandt interviewpersonerne er lidt forskellige opfattelser af, hvilke børn som er i målgruppen for henholdsvis støtte- og ressourcefunktionen. Derfor er der også forskellige opfattelser af, om ressourcefunktionen kan udgøre et alternativ til en støttepædagog. Mens nogle interviewpersoner giver udtryk for, at ressourcefunktionen kan gribe nogle af de børn, som i den tidligere støttepædagogordning ville være blevet indstillet til støttepædagog, argumenterer andre for, at der er tale om to helt forskellige målgrupper. *"Det er ikke de samme børn. De børn, som ressourcepædagogen kobles på, det er ofte nogle meget fremmelige og intelligente børn, men som har svært ved sociale samspilsregler."* (Daginstitutionsmedarbejder)

Blandt de interviewpersoner, som italesætter en antagelse om, at ressourcefunktionen i visse tilfælde kan erstatte støttepædagogfunktionen, italesættes ligeledes en antagelse om, at et ressourceforløb er en mere skånsom og mindre stigmatiserende indsats – og at den derfor er at foretrække frem for støttefunktionen. *"Vi bliver nødt til at tænke over, hvad det er for positioner, vi stiller vores børn i, når vi laver de her special-*

²⁵ Visitations til specialpædagogiske foranstaltninger på 0-6-års området, CDS og CBF Ishøj samt CBU Vallensbæk, 2016 (under udarbejdelse – forventes besluttet januar 2017).

²⁶ Ressourcepædagog. Ishøj Kommune. (Folder til forældre til børn i Ishøj Kommunes daginstitutioner)

foranstaltninger. Og der tænker jeg, at ressourcefunktionen er langt mere skånsom." (Faglig leder af støtte- og ressourcepædagogkorpset). Det anerkendes dog samtidig, at der er nogle børn, som har behov for støt-
tepædagog, og at det derfor er vigtigt, at denne funktion fastholdes.

3.1.2 Udsathed eller udviklingspotentiale

Et andet fagligt dilemma handler om prioriteringen af ressource timerne i daginstitutionen. Skal de altid gå til de mest udsatte børn eller skal man nogle gange prioritere mindre udsatte børn, som til gengæld vurderes at have et større udviklingspotentiale? *"Vi står nogle gange med nogle børn, som i virkeligheden har nogle store problematikker, men hvor vi siger, at det er ikke ressourcepædagogen, vi sætter ind. Vi har erfaring for, at ressourcen faktisk kan flytte de her relationsproblematikker, så derfor er det også vigtigt, at vi bruger kræfterne der, hvor vi rent faktisk kan rykke ved noget."* (Daginstitutionsleder)

Det fremgår af interviewene med daginstitutionslederne, at daginstitutionerne ikke altid prioriterer at tildele ressource timerne til de børn, som er mest udfordrede. Når daginstitutionerne vælger at prioritere således, kan det blandt andet handle om, at man ønsker at anvende ressourcerne der, hvor man vurderer, at flest børn vil få størst udbytte af dem – der hvor man ser det største udviklingspotentiale. Der kan dog også være andre forklaringer - eksempelvis at man vurderer, at barnet ikke har gavn af den forstyrrelse, som der kan ligge i at skulle forholde sig til en ressourcepædagog, som barnet ikke kender.

Der kan i interviewpersonernes udsagn om prioriteringen af ressource timer spores en antagelse om, at jo tidligere i problemudviklingen ressourcefunktionen sættes i spil, jo større effekt vil der være af indsatsen.

3.1.3 Forældresamarbejdet

Analysen af interviewmaterialet viser, at der er forskellige holdninger blandt interviewpersonerne om støtte- og ressourcepædagogernes position i forældresamarbejdet. Mens nogle interviewpersoner ser det som et vigtigt og betydningsfuldt element i støtte- og ressourcepædagogernes ressourcepædagogiske praksis, mener andre, at forældresamarbejdet i de fleste tilfælde bør varetages af daginstitutionspersonalet. *"I nogle situationer kan det give mening, at der er noget sparring med forældrene. Men i rigtig mange situationer, der vil det overhovedet ikke give mening, at der er et forældresamarbejde. Fordi det tænker jeg i virkeligheden ikke er deres opgave."* (Daginstitutionsleder)

Der er et særligt aspekt ved forældresamarbejdet, som lader til at have en væsentlig betydning, nemlig informationen til forældrene om deres barns deltagelse i ressourceforløb. I interviewmaterialet nævnes flere eksempler på, at informationen til forældrene om, hvad et ressourceforløb går ud på, og hvorfor deres barn skal deltage, har stor betydning for, hvordan forældresamarbejdet omkring ressourceforløbet forløber. *"Vores oplevelse er, at hvis ikke du har skåret ud i bølgepap fra start af, hvad det her går ud på, så bliver det meget sådan at angreb er det bedste forsvar. At de simpelthen bliver vrede, fordi man fortæller dem, at der er noget i vejen med deres barn eller deres barn har nogle vanskeligheder. Men efterfølgende så oplever jeg faktisk nogle forældre, som bliver rigtig glade for det, og som godt kan se, at deres barn får mere tid 1:1 med en pædagog."* (Daginstitutionsmedarbejder)

3.2 Organisatoriske dilemmaer

Organiseringen af støtte- og ressourcefunktionen rummer en række indbyggede udfordringer og dilemmaer på organisatorisk niveau. Nogle af disse udfordringer og dilemmaer blev beskrevet i erfaringsopsamlingen fra juni 2016, og der er sidenhen blevet arbejdet (og arbejdes fortsat) på tværs af støtte- og ressourcepædagogkorpset og daginstitutionerne med at finde fælles løsninger og principper for opgaveløsningen. Det fremgår dog klart af evalueringens interviewmateriale, at udfordringer og dilemmaer, som udspringer af

organisatoriske forhold, fortsat har en betydning for interviewpersonernes oplevelse af deres handlemuligheder i det ressourcepædagogiske arbejde i daginstitutionerne.

3.2.1 Én støtte- og ressourcepædagog fordelt på flere daginstitutioner

Alle støtte- og ressourcepædagoger er tilknyttet to til tre daginstitutioner. De fleste er tilknyttet to daginstitutioner i deres ressourcefunktion og én daginstitution i deres støttefunktion. Støtte- og ressourcepædagogordningen er tilrettelagt således, at den enkelte støtte- og ressourcepædagog aldrig varetager begge funktioner i samme daginstitution. Begrundelsen herfor er, at det bidrager til at sikre, at de to funktioner ikke flyder sammen eller kommer til at overlappe.

Det vilkår, at støtte- og ressourcepædagogerne er tilknyttet to til tre forskellige daginstitutioner, medfører hyppige skift i arbejdsplads for støtte- og ressourcepædagogerne, idet deres arbejde ofte er tilrettelagt således, at de er i én daginstitution om formiddagen og skifter til en anden daginstitution om eftermiddagen. Det stiller krav til støtte- og ressourcepædagogerne om en høj grad af indfølelse og fleksibilitet, idet de skal kunne afkode, tilpasse sig og navigere i forskellige arbejdspladsers kulturer og arbejdsgange.

Nogle af støtte- og ressourcepædagogerne beskriver i interviewene, hvordan deres arbejdsvilkår medfører et stort forventningspres. Når daginstitutionerne har dem til rådighed i så relativt få timer om ugen, så er der en forventning om, at de leverer en optimal indsats, hver gang de er der. *"Man skal jo komme ind med 100 %. Det er også det personalet forventer. At man kommer ind, og så er man bare på. De går jo og venter de dage, hvor du ikke er der. Og børnene glæder sig også til du kommer. Så når du er der, så kan du ikke lige sidde på bænken et øjeblik og kigge på dem. Der er store forventninger fra alle parter."* (Støtte- og ressourcepædagog). Samtidig kan det at have mulighed for et skift i arbejdsplads og arbejdsopgaver midt på dagen dog for nogle støtte- og ressourcepædagoger give det break, som gør, at de har overskud til også at levere 100 % om eftermiddagen.

For flere daginstitutioners medarbejdere og ledere opleves støtte- og ressourcepædagogens tilknytning til flere daginstitutioner som en udfordring. At de skal "dele" ressourcepædagog med en anden daginstitution kan eksempelvis betyde, at de ikke får tildelt ressourcen i det tidsrum, som er relevant i forhold til den aktuelle ressourceopgave. Det medfører en risiko for, at visse udsatte positioner, som ellers ville være relevante at indtænke i et ressourcepædagogisk forløb, ikke kan håndteres inden for den ressourcepædagogiske ramme. Der beskrives dog samtidig eksempler på, at støtte- og ressourcepædagogen har byttet tider med den anden daginstitution og dermed har formået at imødekomme daginstitutionens behov for ressourcer i et bestemt tidsrum.

At daginstitutionerne deler ressourcepædagogerne imellem sig og derfor kun har dem til rådighed et begrænset antal timer om ugen, gør det ekstra vigtigt, at der ikke sker for mange skift i, hvem der er tilknyttet institutionen. De interviewede daginstitutionsledere og -medarbejdere fremhæver generelt betydningen af kontinuitet i ressourcepædagogens tilknytning til daginstitutionen. Både i relation til de enkelte forløb, hvor man oplever, at brud i kontinuitet i form af aflysninger influerer meget negativt på udbyttet af ressourceforløbene – men også i relation til den overordnede fordeling af korpsets ressourcepædagoger på de ti daginstitutioner. De interviewede daginstitutionsledere og -medarbejdere udtrykker generelt tilfredshed med de ressourcepædagoger, som aktuelt er tilknyttet deres daginstitution og giver derfor også udtryk for, at de ikke ønsker skift i fordelingen. Samtidig beskrives det forhold, at ressourcepædagogen kommer udefra og ser på børnene og daginstitutionens praksis med "friske øjne", som et meget positivt aspekt ved ressourcefunktionen. Det bliver i den forbindelse interessant at overveje, hvor længe den enkelte ressourcepædagog kan bevare "det friske blik" på daginstitutionen. Hvor lang tid går der, før man som ressourcepæ-

dagog har lært institutionen så godt at kende og selv er så præget af institutionens kultur og arbejdsformer, at man begynder at "blive blind for" uhensigtsmæssige rutiner og tilgange i institutionens praksis?

3.2.2 Støtte- og ressourcepædagogkorpsets tværorganisatoriske tilknytning

Daginstitutionerne er organisatorisk forankrede i Center for Dagtilbud og Skoler, mens støtte- og ressourcepædagogerne er forankrede i Center for Børn og Forebyggelse. Støtte- og ressourcepædagogerne forventes derfor både at deltage i de tværfaglige samarbejdsfora i CBF (tværfaglige sparringsteam, åben sparring, temadage mv.) og i de monofaglige møder i støtte- og ressourcepædagogkorpset, supervision og kurser/uddannelse. En mindre del af deres arbejdstid er derfor afsat til mødeaktivitet o. lign. uden for daginstitutionernes regi.²⁷ Denne mødeaktivitet er fastlagt i støtte- og ressourcepædagogernes arbejdsplan.

I daginstitutionens regi forventes støtte- og ressourcepædagogerne – udover at varetage selve støtte- og ressourceforløbene - at deltage i handleplansmøder, konsultative møder²⁸ samt (efter behov) i forældresamarbejdet. Hyppigheden og varigheden af handleplansmøderne varierer efter ressourceopgavens karakter.

Støtte- og ressourcepædagogernes tilstedeværelsestid i daginstitutionerne afhænger af daginstitutionernes størrelse. I de mindre daginstitutioner er støtte- og ressourcepædagogen til stede i ressourcefunktionen 2-3 gange ugentligt (som regel af ½ dags varighed), mens de i de større institutioner kan være til stede 4-5 gange ugentligt (ofte hele dagen).

Det sker indimellem at ressourcepædagogen bliver bedt om at deltage i ikke-skemalagte møder/aktiviteter afholdt af CBF i tidsrum, som var afsat til ressourceforløb i en daginstitution. I disse tilfælde aflyses ressourcepædagogens timer i daginstitutionen. Særligt de interviewede daginstitutionsledere oplever dette som en stor udfordring i forhold til tilrettelæggelsen af de daglige pædagogiske aktiviteter i daginstitutionen, såvel som i forhold til kontinuiteten i ressourceforløbene. *"Vi ved hvilke dage, ressourcepædagogen er sat til at komme hos os, og det er jo så de dage, hvor vi har planlagt, at personalet og børnene skal lave noget sammen med ressourcen. Så det er meget følsomt, hvis man lige laver dagen om, fordi der skal børnene og personalet jo noget andet."* (Daginstitutionsleder)

Der er fra de interviewede daginstitutionslederes side forståelse for, at aflysninger af ressource timer ikke er ressourcepædagogernes skyld, da de "bliver hevet i andre steder fra", men der udtrykkes samtidig en bekymring for, at aflysningerne kan influere negativt på samarbejdet imellem ressourcepædagogerne og daginstitutionspersonalet – såvel som på mulighederne for kontinuitet i ressourceforløbene. *"Det er det, der udfordrer samarbejdet. Fordi, når man arbejder i relationer, så er relationen imellem de voksne jo lige så vigtig, og den får et hak hver gang. Plus at ofte planlægger vi jo forløb, som er intense og ikke løber over så lang tid. Og jeg tror, at vi alle sammen har prøvet det der med, at det så bare løber ud i sandet. Og det er så ærgerligt, fordi vi jo også alle sammen har prøvet, at det bare fungerer, og at så rykker det helt vildt."* (Daginstitutionsleder)

3.2.3 Støtte- og ressourcepædagogernes ledelsesmæssige forankring

Støtte- og ressourcepædagogernes nærmeste leder er den faglige leder af støtte- og ressourcepædagogkorpset. Den faglige leder har således det personalemæssige og faglige ansvar for støtte- og ressourcepædagogerne. Støtte- og ressourcepædagogerne giver generelt udtryk for, at de er tilfredse med denne model. En støtte- og ressourcepædagog formulerer det således: *"Jeg har en følelse af, at jeg har rygstøtte. At lige meget hvor meget lokummet brænder, så vil [den faglige leder] stå der for mig. Det er den følelse, jeg*

²⁷ Ud af en 37 timers stilling som støtte- og ressourcepædagog er 32 timer ugentligt skemalagt i daginstitutionerne, mens der er afsat 2½ time ugentligt til mødeaktivitet i CBF, 1 time til aktionslæringsforløb og 1½ time til andet arbejde.

²⁸ Se afsnit 3.2.5.

har, når jeg går ud. Jeg er ydmyg over for de ledere, jeg samarbejder med, men i sidste ende, så sætter jeg min lid til, at det er hende, der ridser rammerne op. At hun er min leder." (Støtte- og ressourcepædagog).

Nogle oplever dog, at de som følge af, at de i størstedelen af deres arbejdstid fysisk befinder sig på en anden matrikel end deres faglige leder, indimellem kan savne en tættere kontakt til deres leder.

Set fra støtte- og ressourcepædagogernes faglige leders perspektiv befinder støtte- og ressourcepædagogerne sig i kraft af deres ledelsesmæssige tilhørsforhold ofte i et krydspres imellem på den ene side hendes ledelsesmæssige forventninger og faglige ambitioner på deres vegne og på den anden side de forskellige ledelsesstile i daginstitutionerne, som nogle gange giver begrænsede muligheder for indflydelse på tilrettelæggelsen af det ressourcepædagogiske arbejde.

Organiseringen af støtte- og ressourcepædagogordningen lægger op til, at ressourcepædagogerne har et tæt samarbejde med daginstitutionslederne. Det er daginstitutionslederne, der definerer de ressourcepædagogiske problemstillinger med udgangspunkt i et eller flere børn, der befinder sig i udsatte positioner. Daginstitutionsledelsen deltager ligeledes i handleplansmøderne vedrørende ressourceforløbene. I praksis oplever flere af ressourcepædagogerne, at der er relativt stor forskel på daginstitutionsledernes ledelsesstile og dermed også på deres arbejdsvilkår og indflydelse på arbejdsopgaverne. Enkelte ressourcepædagoger efterspørger i den forbindelse en mere direkte linje til daginstitutionslederne – evt. i form af et fastlagt tidspunkt hvor ressourcepædagogen har mulighed for at drøfte aktuelle udfordringer eller spørgsmål med daginstitutionslederen.

Set fra et ledelsesmæssigt perspektiv rummer støtte- og ressourcepædagogordningens organisering ligeledes dilemmaer. Både den faglige leder af støtte- og ressourcepædagogkorpset og de interviewede daginstitutionsledere fortæller, at den ledelsesmæssige konstruktion omkring støtte- og ressourcepædagogerne fordrer en tæt dialog imellem de to lederpositioner og en respekt for den anden parts ledelsesrum. "Jeg kan ikke bare træffe beslutninger. Jeg bliver nødt til hele tiden at forhandle beslutninger og tjekke dem af." (Faglig leder af støtte- og ressourcepædagogkorpset).

Fra de interviewede daginstitutionslederes perspektiv centrerer et af de centrale ledelsesmæssige dilemmaer sig om det forhold, at der pågår en indsats i deres daginstitution, som de er ansvarlige for, og hvor deres eget personale indgår som samarbejdspartnere – men hvor de ikke har ledelsesretten over en af de centrale (ofte den mest centrale) aktører i indsatsen. Dette bliver særligt udfordrende, når der eksempelvis opstår uenighed om opgaveløsningen eller samarbejdsproblemer imellem daginstitutionspersonale og/eller -ledelse og ressourcepædagogen.

Generelt giver både de interviewede daginstitutionsledere og den faglige leder udtryk for en holdning om, at uenigheder, som bunder i organisatoriske forhold, bør drøftes på ledelsesniveau – både for at skåne ressourcepædagogerne, men også for at sikre, at der gives enslydende udmeldinger fra ledelsen. Fra begge ledelsespositioner gives der desuden udtryk for, at man er opmærksom på, at det er en krævende opgave at være ressourcepædagog i en daginstitution, og at der derfor ligger en vigtig ledelsesmæssig opgave hos daginstitutionslederne i at støtte op om, at der bliver skabt et godt samarbejde imellem ressourcepædagogen og daginstitutionen.

3.2.4 Støtte- og ressourcepædagogernes kollegiale tilhørsforhold i daginstitutionerne

"Jeg tror det er svært, fordi når du ikke er 37 timer det samme sted, så når du ikke at få de der nære relationer, som vi har i en personalegruppe. Så man kan sige, at der kræver det noget af støtte- og ressourcepædagogen at komme ind og sige, her er jeg, og det kræver noget af os som personalegruppe for eksempel at få spurgt, "hvordan er din dag gået?". Det gør man ikke, fordi man kender ikke folk på samme måde. Så jeg

vil sige, at jeg tror ikke altid, at det er nemt at være støtte- og ressourcepædagog.” (Daginstitutionsmedarbejder).

Støtte- og ressourcepædagogernes tilknytning til flere arbejdspladser har betydning for deres muligheder for at blive optaget som fulgyldige medlemmer af det kollegiale fællesskab i de enkelte daginstitutioner. Flere støtte- og ressourcepædagoger fortæller i interviewene, at det har været svært – og for nogle stadig er svært – at blive accepteret som en ligeværdig kollega. Dette forhold udgør en udfordring, som ikke kun indvirker på støtte- og ressourcepædagogernes trivsel og arbejdsglæde men også på børnenes muligheder for inklusion. For når den voksne, som er omkring et barn i en udsat position, ikke inkluderes i de kollegiale fællesskaber, bliver det også vanskeligt at samarbejde om at inkludere barnet.²⁹

Der er dog stor forskel på interviewpersonernes oplevelse af støtte- og ressourcepædagogernes tilknytning til det kollegiale fællesskab. Mens nogle interviewpersoner beskriver det kollegiale tilhørsforhold som relativt distanceret, beskriver andre et tæt og omsorgsfuldt fællesskab. *”Jeg tror, vores ressourcepædagog har det godt hos os. Hun har været hos os i langt tid, og jeg tror hun føler sig som en ligeværdig kollega. Og sådan opfatter vi hende også. Vi savner hende, når hun ikke er der.”* (Daginstitutionsmedarbejder).

3.2.5 Det tværfaglige samarbejde

I alle daginstitutioner i Ishøj Kommune afholdes der konsultative møder ca. 1 gang om måneden. På de konsultative møder deltager institutionens tilknyttede ressourcepædagog, psykolog og tale-høre-konsulent fra CBF. Dialogen på de konsultative møder tager afsæt i et barn eller grupper af børn, og har til formål at danne rammen om refleksionsfremmende processer samt mere konkret vejledning og ekspertrådgivning.³⁰ Ressourcepædagogen forventes at deltage i disse møder i en konsultativ, vejledende og rådgivende funktion. Det vil sige, at ressourcepædagogerne i de fleste daginstitutioner deltager i alle konsultative møder, uanset om de har kendskab til de børn, som drøftes på møderne.

I interviewene er der spurgt ind til ressourcepædagogernes funktion på de konsultative møder. Særligt blandt daginstitutionsmedarbejdere og -ledere gives der udtryk for, at man ser det som et unødigt spild af de knappe ressourcepædagogiske ressourcer, at ressourcepædagogerne deltager i alle de konsultative møder. Der italesættes derfor et ønske om, at ressourcepædagogerne kun deltager i de konsultative møder, når de har et konkret kendskab til barnet eller børnene – og at de, når dette ikke er tilfældet, i stedet bruger deres tid med børnene i daginstitutionen. *”Mine pædagoger er kun med, hvis de har direkte kontakt til det barn, der er oppe på de konsultative møder. Og så giver det mening. Og det samme burde gælde støtte- og ressourcepædagogerne. Hvis nu vi havde dem 37 timer om ugen, så betød en time til det konsultative møde ikke så meget. Men her, hvor vi har dem så få timer, så bliver det sårbart.”* (Daginstitutionsleder).

Flere af støtte- og ressourcepædagogerne oplever også, at deres deltagelse på de konsultative møder kan give anledning til udfordringer. Det, ressourcepædagogerne særligt kan byde ind med på de konsultative møder, er blandt andet at omsætte tale-hørekonsulentens og psykologens anbefalinger til konkrete pædagogiske strategier, som er tilpasset institutionens virkelighed her og nu. *”Min opgave er at se på, hvad kan vi gøre her og nu? Hvordan kan vi hjælpe barnet, og hvordan kan vi hjælpe personalet ude på gulvet her og nu? Jeg kan ikke sidde og lave tests, og jeg er heller ikke professor i sprog, men jeg kan sige noget om, hvordan vi kan sætte ind rent pædagogisk her og nu.”* (Støtte- og ressourcepædagog). Når ressourcepædagogen ikke kender barnet, er der imidlertid behov for at spørge rundt om barnet og få flere vinkler og perspektiver på, inden de kan foreslå alternative pædagogiske strategier, og det er der ofte ikke rum til eller interesse

²⁹ Fisker, Tine Basse: *Småbørn i interaktion – En undersøgelse af socialt udviklingspotentiale og muligheder for interaktion for småbørn med autisme i forskellige pædagogiske og organisatoriske miljøer*. DPU og Aarhus Universitet. 2013.

³⁰ *Guide til Forebyggende Indsatser i CBF, Center for Børn og Forebyggelse, Skoleåret 2016/17.*

for på møderne. Derfor har nogle støtte- og ressourcepadagoger en oplevelse af, at deres deltagelse på de konsultative møder ikke altid er relevant.

Omvendt giver flere af de interviewede daginstitutionsmedarbejdere udtryk for, at ressourcepadagogerne kan bidrage positivt til drøftelser af de børn, som de kender og måske selv har arbejdet med. Blandt andet ved at kunne supplere daginstitutionspersonalets observationer af barnets udfordringer og ressourcer og foreslå pædagogiske strategier, som daginstitutionspersonalet kan omsætte i handling her og nu. *"Hun har set barnet, og det giver noget helt andet end den respons, vi kan få fra dem, der ikke kender børnene [psykolog og tale-høre-konsulent]. Ikke at de ikke også er dygtige, men det giver noget andet, at det kommer fra en, der rent faktisk har set, hvad det er for et barn, det drejer sig om."* (Daginstitutionsmedarbejder)

3.3 Dilemmaer i samarbejdet

Udover de ovenstående dilemmaer, som kan opstå i kraft af de organisatoriske rammer omkring støtte- og ressourcepadagogordningen, rummer det ressourcepadagogiske arbejde også en række dilemmaer, som relaterer sig til det konkrete daglige samarbejde imellem ressourcepadagogerne og daginstitutionerne.

3.3.1 Forventningsafstemning og præcisering af ressourcefunktionen

I modsætning til støttefunktionen er ressourcefunktionen en relativt ny funktion. Flere interviewpersoner giver udtryk for, at det i forbindelse med opstarten af ressourcefunktionen var en stor udfordring at få præciseret, hvad ressourcefunktionen helt præcist skulle indeholde. *"En af de vigtigste ting hos os – og det var ret forvirrende i starten – det var at finde ud af, hvad er egentlig ressourcepadagogens kerneopgave. Og hvordan kan vi hjælpe dem med at præcisere, hvad deres opgave er?"* (Daginstitutionsmedarbejder).

I andre daginstitutioner har opstarten været lettere. *"Det [processen omkring opstart af ressourcefunktionen] har vi nok ret forskellige oplevelser af. Fordi ude hos os, der kørte det faktisk fra dag 1 af. Men vi havde også lavet rigtig mange forventningsafstemninger."* (Daginstitutionsleder)

Støtte- og ressourcepadagogerne giver udtryk for, at det for dem var en udfordrende proces at starte den nye funktion op. Dels fordi de hver især skulle finde ud af, hvordan de selv skulle arbejde med at omsætte beskrivelser og hensigtserklæringer omkring ressourcefunktionen i en pædagogisk praksis i daginstitutionerne. Og dels fordi de i samarbejdet med daginstitutionerne oplevede, at deres egen og daginstitutionernes forståelser af ressourcefunktionen ikke altid stemte overens.

Forhandling og forventningsafstemning er en naturlig og nødvendig del af enhver organisatorisk og faglig udviklingsproces, der involverer flere faggrupper og organisatoriske enheder. Det er derfor ikke overraskende, at der i ressourcefunktionens første leveår er blevet brugt mange kræfter på at afstemme forventningerne til funktionens rammer og indhold blandt de involverede parter. Det er heller ikke overraskende, at denne proces ikke er afsluttet endnu. Af interviewmaterialet fremgår det, at de fleste interviewpersoner stadig oplever, at der er behov for at udvikle videre og blive endnu skarpere på, hvad de enkelte aktører i samarbejdet kan og skal bidrage med til det ressourcepadagogiske samarbejde.

3.3.2 Udvikling af fælles sprog

I tråd med ovenstående viser analysen af interviewmaterialet, at der også kan ligge en samarbejdsrelateret udfordring i det forhold, at henholdsvis ressourcepadagoger og daginstitutionspersonale ikke altid tillægger faglige begreber samme betydning. Eksempelvis er det nogle interviewpersoners oplevelse, at man ikke nødvendigvis er enige om, hvad det vil sige at arbejde inkluderende, eller hvad det vil sige, at et barn er deltagende i meningsfulde fællesskaber på tværs af de to faggrupper. Kan det eksempelvis være et led i en *inkluderende praksis*, at man trækker barnet ud af det store fællesskab og træner sociale kompetencer i en

1:1-relation med hende? Eller skal der altid indtænkes flere børn i et ressourceforløb? Og kan barnet være *deltagende* i en samling på stuen, hvis han sidder uden for cirklen og leger med en bamse, mens han lytter? Eller skal han kunne indgå i fællesskabet på samme vilkår som den øvrige børnegruppe?

Flere interviewpersoner giver udtryk for, at det kan udgøre en barriere i samarbejdet, hvis man ikke har et fælles sprog på tværs af de to faggrupper. De kommunikative udfordringer handler dog ikke kun om den rent faglige forståelse af begreber og tilgange – de kan også handle om, at man helt lavpraktisk ikke altid får talt grundigt nok om, hvordan man hver især har forstået den ressourcepædagogiske opgave.

3.3.3 Ligeværdige samarbejdspartnere med forskellige arbejdsvilkår

Daginstitutionsmedarbejdere og ressourcepædagoger indgår i samarbejdet omkring ressourcefunktionen på meget forskellige vilkår. Som nævnt i afsnit 3.2.2 er de på organisatorisk niveau forankrede i hver sit center, og ressourcepædagogen har i modsætning til daginstitutionsmedarbejderen et tilhørsforhold til mere end én daginstitution. Rent praktisk betyder det, at mens daginstitutionsmedarbejderen lægger al sin arbejdstid i daginstitutionen, så er ressourcepædagogen kun til stede i et begrænset antal timer om ugen. Det betyder også, at mens ressourcepædagogen som regel forventes at arbejde fokuseret med en mindre børnegruppe i et kortere tidsinterval³¹, så forventes daginstitutionsmedarbejderen at tilrettelægge sin pædagogiske praksis med udgangspunkt i den samlede børnegruppe fra tidlig morgen til sen eftermiddag. Samtidig er der generelt afsat flere ressourcer til kurser og efteruddannelse blandt støtte- og ressourcepædagogerne, end det er tilfældet blandt de fleste daginstitutionsmedarbejdere. Der er således markante forskelle i arbejdsvilkår blandt de to primære samarbejdsparter i ressourcefunktionen.

I Ishøj Kommunes skriftlige materiale om ressourcefunktionen fremgår det, at der lægges op til et ligeværdigt samarbejde imellem ressourcepædagogen og daginstitutionspersonalet. Forventningen om et ligeværdigt samarbejde italesættes også hyppigt i interviewmaterialet. Der lægges ofte vægt på, at selvom ressourcepædagogerne kommer på flere kurser og har mulighed for at arbejde mere fokuseret med specialiserede problemstillinger, så skal de ikke opfattes som hverken klogere eller mere kompetente end daginstitutionspersonalet. Som en daginstitutionsmedarbejder formulerer det, så handler det snarere om, at man specialiserer sig i to forskellige retninger.

Der gives blandt alle de involverede faggrupper udtryk for en antagelse om, at en helt central forudsætning for, at der kan gennemføres vellykkede ressourceforløb er, at begge samarbejdsparter opfatter samarbejdsrelationen som ligeværdig. Analysen af interviewmaterialet viser imidlertid, at forskellene i arbejdsvilkår kan have en betydning for oplevelsen af ligeværdighed i samarbejdet. Det at ressourcepædagogerne har mulighed for at arbejde med mindre grupper af børn italesættes eksempelvis af nogle daginstitutionsmedarbejdere som et privilegium, som de ikke selv har adgang til i samme omfang. En daginstitutionsmedarbejder giver desuden udtryk for, at hun ser støtte- og ressourcepædagogerne som lidt mere "forkælede" hvad angår videreuddannelse end daginstitutionsmedarbejderne – men giver samtidig udtryk for, at dette i sidste ende kommer daginstitutionen til gode, i og med at ressourcepædagogerne kan videreformidle ny viden fra kurser og uddannelse til personalet.

Daginstitutionsmedarbejderens udsagn illustrerer et centralt paradoks i ressourcepædagogernes praksis, som handler om, at der italesættes forventninger om, at de på den ene side besidder en stor special- og inklusionspædagogisk viden og på den anden side skal indgå i det ressourcepædagogiske samarbejde på lige vilkår med daginstitutionspersonalet og ikke må tilskrives en ekspertstatus. Det bliver i den forbindelse

³¹ Med mindre daginstitutionen vælger at udpege en daginstitutionsmedarbejder som tovholder for ressourceforløbet og lade støtte- og ressourcepædagogen lægge sine timer på stuen (med den store børnegruppe).

interessant at overveje om der er en grænse for, hvor erfarne og fagligt specialiserede ressourcepædagogerne må blive, hvis at oplevelsen af en ligeværdig samarbejdsrelation skal bevares.

3.3.4 Forventninger om et "quick fix"

"Der kan godt være en tendens i nogle institutioner til at sige, du får alle problembørnene, og så tryller du lige lidt. Og det kan vi jo ikke. Det handler om at have noget ligevægt i det. Og ikke bare om at få dem fjernet fra det store fællesskab, så pædagogerne har ro til at arbejde med dem, der ikke stritter." (Støtte- og ressourcepædagog).

Af interviewene med støtte- og ressourcepædagogerne fremgår det, at flere af dem også ser mulighederne for kurser og efteruddannelse som et privilegium. Med det privilegium følger imidlertid også store forventninger til ressourcepædagogernes pædagogiske værktøjskasse og problemløsningskompetencer. Forventninger, som det indimellem kan være svært at leve op til. *"Når de [daginstitutionsmedarbejderne] kommer og prikker én på skulderen og spørger, så er det fordi de vil have en løsning nu. Det har jeg prøvet, hvad kan du ellers?"* (Støtte- og ressourcepædagog). Samtidig oplever nogle støtte- og ressourcepædagoger at det kan være en udfordrende balanceakt at vurdere, hvad de kan tillade sig at kommentere. I kraft af deres funktion er der grænser for, hvad de kan tillade sig at udtale sig om. *"Jeg ved, at hvis jeg havde været på en stue fast, så ville jeg godt have kunnet sige, hvis der var noget, jeg ikke syntes, var i orden. Det har jeg sværere ved nu, hvor jeg har en anden position. Jeg skal være på gulvet, men jeg skal alligevel have en anden position."* (Støtte- og ressourcepædagog)

Af interviewmaterialet fremgår det, at mange af interviewpersonerne oplever, at der er sket en udvikling i sparringskulturen imellem daginstitutionsmedarbejdere og støtte- og ressourcepædagoger. Set i forhold til den første tid efter indførelsen af ressourcefunktionen, opsøger daginstitutionsmedarbejderne generelt i langt større omfang støtte- og ressourcepædagogerne med henblik på at udveksle ideer og få hjælp og inspiration til opgaveløsningen. Og mens støtte- og ressourcepædagogerne og deres faglige leder ser dette som en meget positiv udvikling, lægger det også et vist forventningspres på støtte- og ressourcepædagogerne om at have svar på rede hånd omkring mange og forskelligartede udfordringer. Samtidig oplever nogle støtte- og ressourcepædagoger, at de ikke altid får mulighed for at stille de undersøgende spørgsmål omkring udfordringen, som gør, at de kan komme med kvalificerede bud på løsningsstrategier.

Blandt andet derfor sker det indimellem, at støtte- og ressourcepædagogerne foreslår metoder, som daginstitutionsmedarbejderne ikke finder anvendelige. Her fremhæver flere daginstitutionsmedarbejdere vigtigheden af, at der følges op med dialog og sparring imellem de to parter, om hvilke alternativer, der så kan være relevante. En daginstitutionsmedarbejder efterlyser desuden, at ressourcepædagogerne i højere grad viderefremidler deres viden og erfaringer til daginstitutionspersonalet med henblik på at sikre et fælles vidensgrundlag for samarbejdet.

3.3.5 Planlægning og justering af forløb

De enkelte ressourceforløb indledes altid med et handleplansmøde i daginstitutionen, hvor forløbet planlægges og beskrives i en handleplan. Ofte er der på det indledende handleplansmøde tale om en råskitse, som uddybes og justeres undervejs i forløbet. På det indledende handleplansmøde deltager lederen eller afdelingslederen af daginstitutionen, relevant pædagogisk personale og ressourcepædagogen.³²

³² I ressourcefunktionens første leveår deltog den faglige leder af støtte- og ressourcepædagogkorpset også i de fleste handleplansmøder. I de fleste daginstitutioner vurderer man dog, at hendes deltagelse ikke længere er nødvendig, da man har fundet en god form på samarbejdet omkring handleplanerne.

I handleplanen beskrives problemstilling, mål og aftaler om pædagogiske strategier og metoder samt forventet varighed af indsatsen. Aftaler vedrørende opgavefordeling imellem de involverede fagpersoner samt forældresamarbejde beskrives også i handleplanen. Endvidere aftales det, hvordan og hvor hyppigt der skal følges op på handleplanen. Handleplansmøderne er således et vigtigt forum for forventningsafstemning omkring opgaver og ansvarsfordeling i de enkelte ressourceforløb. Det er her, der indgås aftaler om, hvem der gør hvad i forløbet og hvilke pædagogiske strategier og metoder, der skal arbejdes med. Derfor er det også vigtigt, at alle parter går derfra med et tydeligt billede af, hvilke aftaler der er blevet indgået.

Af interviewmaterialet fremgår det imidlertid, at der ikke altid sker en tilstrækkelig grundig forventningsafstemning omkring aftalerne i handleplanen. Nogle gange viser det sig undervejs i ressourceforløbet, at de involverede parter har opfattet aftalerne forskelligt. *"Jeg kan aflevere en handleplan til dem [daginstitutionspersonalet] med en beskrivelse af aftaler for den kommende tid, og de kan sige, ja den er perfekt, det er lige som det skal være. Og så fortsætter de ellers med at gøre præcis som de hele tiden har gjort. Og der må jeg jo så sige, okay, det virkede ikke. Ind igen og holde et nyt møde, hvor jeg siger, "når nu jeg skriver det her, hvad tænker I så om det?" Nå, så var det slet ikke det. Vi mente nogle forskellige ting med det. Og så må jeg ind og uddybe."* (Støtte- og ressourcepædagog).

For ressourcepædagogerne er handleplanen et vigtigt arbejdsredskab, idet den sætter en ramme og en retning for deres arbejde. I og med at handleplanen er udarbejdet på baggrund af en dialog imellem alle de involverede faggrupper – inkl. daginstitutionens ledelse – får handleplanen også en vigtig funktion i forhold til at legitimere ressourcepædagogernes indsats i daginstitutionen. Samtidig fungerer handleplanen som en samarbejdsaftale, som forpligter alle de involverede faggrupper til at følge op på de aftaler, der er blevet indgået.

Handleplanen har til formål at udgøre et aktivt arbejdsredskab for ressourcepædagogen og daginstitutionens medarbejdere, idet den skal opdateres løbende igennem hele ressourceforløbet. Af interviewmaterialet fremgår det dog, at der i praksis lader til at være relativt stor forskel på, hvordan arbejdet med at evaluere og justere handleplanerne praktiseres. I nogle ressourceforløb sidder daginstitutionslederen eksempelvis altid med på de opfølgende handleplansmøder, mens det i andre forløb kun er ressourcepædagogen og de medarbejdere, som er involverede i ressourceforløbet, som deltager. I nogle ressourceforløb sker justeringerne af handleplanerne løbende i forbindelse med korte men hyppige handleplansmøder imellem ressourcepædagogen og daginstitutionsmedarbejderne, mens man i andre forløb kun justerer på handleplanen på de obligatoriske handleplansmøder hver 2.-3. måned.

Flere interviewpersoner italesætter i den forbindelse et ønske om, at justeringer af ressourceforløb kan ske løbende – og gerne uden at det nødvendigvis kræver afholdelse af et formelt handleplansmøde. Man ønsker at afbureaukratisere evalueringsprocessen med henblik på at sikre, at handleplanen ikke bliver en spændetrøje i det ressourcepædagogiske arbejde. *"Ressourcepædagogen skal følge en handleplan, fordi det er selvfølgelig aftalen. Men hvis jeg pludselig kan se en idé i at ændre lidt på den, så skal vi have et nyt møde, og vi skal planlægge det. Det er lidt rigtigt og bureaukratisk. Fordi som pædagoger, der er vi jo nødt til hele tiden at justere og kigge på, hvor er børnene henne."* (Daginstitutionsleder).

Analysen af interviewmaterialet viser, at der blandt mange af de interviewede daginstitutionsmedarbejdere er en oplevelse af, at man i praksis som regel er i løbende dialog om justeringer på tilgange og metoder i ressourceforløbene. Hvorvidt disse justeringer altid indskrives i handleplanerne, fremgår ikke tydeligt i interviewene.

3.3.6 Samarbejde eller parallel praksis

I det skriftlige materiale om Ishøj Kommunes ressourcefunktion er der (udover en overordnet forventning om samarbejde med ressourcepædagogerne og deltagelse i handleplansmøderne³³) ikke eksplicit formuleret, hvilke forventninger der er til daginstitutionspersonalets rolle i forbindelse med ressourceforløb. Det er således op til daginstitutionerne selv at prioritere, om der kan frigives ressourcer til, at en medarbejder eksempelvis kan deltage i ressourceforløbene sammen med ressourcepædagogen. Ressourcepædagogernes opgaver i daginstitutionerne varierer desuden meget – både fra forløb til forløb og fra daginstitution til daginstitution. Der er derfor også relativt stor forskel på, hvor tæt samarbejdet i praksis er imellem daginstitutionens medarbejdere og ressourcepædagogen i de enkelte ressourceforløb. I interviewmaterialet ses således eksempler på ressourceforløb, hvor ressourcepædagoger og daginstitutionsmedarbejdere har kørt tætte parløb såvel som eksempler på ressourceforløb, hvor ressourcepædagoger har arbejdet parallelt med daginstitutionsmedarbejderne og løbende har informeret medarbejdere og ledelse om forløbenes progression.

Der gives både fra støtte- og ressourcepædagogernes og fra flere af de interviewede daginstitutionsmedarbejders side udtryk for, at der hvor der er størst effekt af ressourcefunktionen – og størst tilfredshed med arbejdsvilkårene – er der, hvor der er en tæt og kontinuerlig dialog imellem ressourcepædagogen og daginstitutionsmedarbejderen.

Det er dog ikke altid, at den tætte sparring og opfølgning imellem ressourcepædagog og daginstitutionsmedarbejder finder sted. I interviewmaterialet ses eksempler på, at ressourcepædagogen har kørt forløb med de børn, som fylder meget i institutionen, uden involvering af daginstitutionspersonalet – og at den tid, hvor ressourcepædagogen er koblet på børnene, opleves som et pusterum for personalet snarere end som en mulighed for lade sig inspirere til at afprøve nye metoder og tilgange i forhold til disse børn. Af interviewmaterialet fremgår det også, at flere af de interviewede daginstitutionsmedarbejdere ønsker at være involverede i ressourceforløbene – men at det ikke altid er muligt for daginstitutionerne at afse personaleressourcer til det.

At ressourceforløbene gennemføres uden (eller med begrænset) involvering af daginstitutionspersonalet betyder, at mulighederne for faglig sparring og udveksling af ideer og erfaringer med pædagogiske strategier og metoder i arbejdet med det konkrete barn eller den konkrete børnegruppe begrænses. Når de to faggrupper ikke oplever at være sammen om opgaven, bliver det mindre interessant og relevant at udveksle erfaringer med hinanden. Fokus rettes imod at få ens ”egen” praksis til at fungere frem for at udvikle den fælles praksis. For nogle støtte- og ressourcepædagoger kan det give en oplevelse af, at daginstitutionspersonalet ikke er interesserede i den faglige dialog med dem. *”Jeg kunne godt ønske mig, at personalet havde været mere nysgerrige og mere åbne over for dialogen omkring det. Men det bliver ofte til, at så kan vi noget andet, mens I gør det der. Og det inviterer ikke rigtig til, at vi kan give det videre, som vi kan.”* (Støtte- og ressourcepædagog)

3.3.7 Implementering i den pædagogiske praksis

”Det der rykker mest, det er når personalet også griber bolden og selv arbejder med noget af alt det her. De ressourceopgaver, som jeg får afsluttet rigtig hurtigt, det er ofte hvor personalet bliver inspireret til at gribe det.” (Støtte- og ressourcepædagog)

Det er et vilkår i den ressourcepædagogiske praksis, at et ressourceforløb har en afgrænset varighed. Det er også et vilkår, at et ressourceforløbs intensitet dels afhænger af, i hvor høj grad daginstitutionen har mulig-

³³ Ressourcepædagog. Ishøj Kommune. (Folder til forældre til børn i Ishøj Kommunes daginstitutioner)

hed for at inddrage det faste personale i forløbet, og dels afhænger af hvor kontinuerligt ressourcepadagogen er til stede i de skemalagte tidsrum. Sker der mange aflysninger og afsættes der for få personale-mæssige ressourcer til at støtte op om forløbet, begrænser det mulighederne for at pædagogiske tilgange og metoder, som har vist sig virkningsfulde i ressourceforløbet, kan implementeres i den pædagogiske praksis undervejs og efter forløbets afslutning. Set i det lys rummer støtte- og ressourcepadagogordningen et centralt dilemma, som handler om, hvad der sker, når ressourcepadagogen *ikke* er i daginstitutionen.

Af interviewmaterialet fremgår det, at det kan være en stor udfordring for daginstitutionerne at fastholde og videreføre virkningsfulde metoder og pædagogiske strategier, som er udviklet og prøvet af i ressourceforløb, til daginstitutionens øvrige praksis, hvis ressourceforløbet gennemføres uden involvering (eller med meget begrænset involvering) af en fast medarbejder. Hvis ikke de faste medarbejdere selv får mulighed for at være medudviklere af de pædagogiske strategier og får dem prøvet af i praksis, lever strategierne ofte ikke videre, når ressourcepadagogen har forladt daginstitutionen eller ressourceforløbet er afsluttet – og der sker dermed ikke en implementering i daginstitutionens praksis.

Flere af de interviewede daginstitutionensmedarbejdere understreger i den forbindelse vigtigheden af, at ressourcepadagogerne er opmærksomme på at formidle konkrete redskaber og strategier til, hvordan de skal håndtere børnene, når ressourcepadagogen ikke er der. *"Især i starten tænkte jeg, jeg bliver nødt til at spørge, "hvordan pokker gør jeg med det her barn, når hun ikke er der?". Fordi så tit er de der heller ikke. Og hvad gør jeg så, når hun er gået igen? Hvad er det så for nogle redskaber jeg skal have?"* (Daginstitutionensmedarbejder). Det er dog flere støtte- og ressourcepadagogers oplevelse, at deres forslag til sådanne redskaber og strategier ikke altid bliver grebet af daginstitutionensmedarbejderne. Og at forventningen om et "quick fix" kan være svær at leve op til, da det ofte er en grundlæggende ændring i den pædagogiske tilgang til barnet eller børnegruppen, der er behov for.

Nogle støtte- og ressourcepadagoger beskriver desuden, at det er deres erfaring, at de skal være varsomme med at introducere mange nye redskaber og metoder på én gang, da det gør det sværere for personalet at følge op. *"Det er ikke så meget det at få dem [daginstitutionspersonalet] til at afprøve nye metoder. Det er det at få dem til at holde fast i metoderne. De er jo villige til at prøve alle ideer af. Og der skal man så passe på med ikke at lade sig rive med, fordi det er de færreste, de holder fast i over længere tid."* (Støtte- og ressourcepadagog). Flere støtte- og ressourcepadagoger giver i den forbindelse udtryk for en forståelse af, at når daginstitutionspersonalet ikke altid er i stand til at følge op og implementere nye metoder og strategier i deres arbejde, skyldes det ikke, at de ikke kan eller vil. Snarere skal forklaringen findes i deres arbejdsvilkår, som giver dem begrænsede muligheder for at arbejde fokuseret med enkelte børn over længere tid.

3.4 Konklusion: Forudsætninger for et udbytterigt ressourceforløb

På baggrund af evalueringens del 1, 2 og 3 vurderes det, at en række faktorer har betydning for, at der kan gennemføres vellykkede og udbytterige ressourceforløb i Ishøj Kommunes daginstitutioner:

- At daginstitutionen kender til, og benytter sig af, de forskellige anvendelsesmuligheder i ressourcefunktionen.
- At daginstitutionspersonalet så vidt muligt indgår aktivt i ressourceforløbet – både i formuleringen af mål og metoder på handleplansmøder og i den praktiske gennemførelse af forløbet.
- At der så vidt muligt ikke sker aflysninger af ressourcepadagogens tilstedeværelse i daginstitutionen.
- At der sker en grundig forventningsafstemning imellem daginstitutionen og ressourcepadagogen omkring pædagogiske strategier og opgavefordeling i forbindelse med opstart af ressourceforløbet.

- At alle involverede parter i ressourceforløbet følger op på aftaler i handleplanen.
- At der er en åben og ligeværdig dialog og sparring imellem ressourcepædagogen og daginstitutionspersonalet omkring indhold i – og justering af – ressourceforløbet.
- At eventuelle uenigheder eller tvivlsspørgsmål italesættes og afklares hurtigt og med de relevante parter.
- At daginstitutionen inviterer ressourcepædagogen ind i det kollegiale fællesskab – og at ressourcepædagogen engagerer sig i dette fællesskab.
- At daginstitutionen og ressourcepædagogen drøfter centrale faglige begreber.
- At støtte- og ressourcepædagogkorpset udviser fleksibilitet og så vidt muligt imødekommer daginstitutionernes aktuelle behov i tilrettelæggelsen af arbejdsplaner.
- At daginstitutionsledelsen og den faglige leder af støtte- og ressourcepædagogkorpset har etableret et tillidsfuldt samarbejde og afstemmer beslutninger og udmeldinger til daginstitutionspersonale og ressourcepædagoger med hinanden.

Den videre proces

Evalueringen drøftes med lederne af daginstitutionerne og faglig leder af støtte- og ressourcepædagogkorpset med henblik på at aftale den videre proces. Desuden orienteres Børne- og Undervisningsudvalget om evalueringens resultater og aftalerne om den videre proces.

Metode

Evalueringen baserer sig dels på kvantitative data vedrørende gennemførte ressourceforløb samt indstillinger og visitation til støttepædagog, og dels på interviewmateriale fra 6 fokusgruppeinterview og 1 individuelt interview med i alt 20 aktører omkring det ressourcepædagogiske arbejde i Ishøj Kommune.

Kvantitative data

Der er anvendt følgende datakilder i evalueringens afsnit vedrørende resultater af omorganiseringen:

- *Forundersøgelse – status på den nuværende støttepædagogordning (støttepædagogkorpset)*, Ishøj Kommune, december 2012.
- *Årsrapport 2015*, Center for Børn og Forebyggelse, Ishøj Kommune.
- Opgørelse over ressourceforløb i perioden august 2014 til oktober 2016.

Kvalitative data

Der er gennemført 7 semistrukturerede kvalitative interview med følgende faggrupper: støtte- og ressourcepædagoger, daginstitutionsmedarbejdere, daginstitutionsledere og den faglige leder af støtte- og ressourcepædagogkorpset.

I forbindelse med forberedelsen til interviewene blev der udvalgt en række fokusområder, som evaluator vurderede som relevante i forbindelse med belysningen af daginstitutionernes og ressourcepædagogernes arbejde med ressourcefunktionen. Den faglige leder indgik - i overensstemmelse med det evalueringssdesign, som blev vedtaget på Børne- og Undervisningsudvalgsmøde d. 13. juni 2016 – i arbejdet med at udvælge fokusområder for interviewene. Fokusområderne var:

- Den ressourcepædagogiske kerneopgave
- Prioritering og ledelse
- Børnenes udbytte
- Daginstitutionernes udbytte
- Forældresamarbejde
- Metoder og implementering
- Samarbejde imellem daginstitutioner og støtte- og ressourcepædagogkorpset
- Faglig udvikling
- Fremtid

Forud for interviewene blev der udarbejdet en interviewguide for hver faggruppe. Alle informanter fik mulighed for at læse interviewguiden inden interviewene. Interviewene blev gennemført som semistrukturerede kvalitative interview. Interviewet med den faglige leder af støtte- og ressourcepædagogkorpset blev gennemført som individuelt interview. De øvrige 6 interview blev gennemført som fokusgruppeinterview. Fokusgruppeinterview er valgt som metode for at fremme de forskellige synspunkter og erfaringer med støtte- og ressourcepædagogordningen og mere specifikt med ressourcefunktionen.

Udvælgelse af informanter

Der er gennemført interview med alle de centrale faggrupper i det ressourcepædagogiske samarbejde; daginstitutionsmedarbejdere, støtte- og ressourcepædagoger, daginstitutionsledere og faglig leder af støtte- og ressourcepædagogkorpset. Samtlige støtte- og ressourcepædagoger har deltaget i fokusgruppeinterviewene. I forbindelse med indkaldelse til fokusgruppeinterview blev alle 10 daginstitutioner opfordret til at tilmelde en medarbejder med erfaring med ressourcepædagogisk samarbejde til fokusgruppeinterviewene. 2 daginstitutioner havde ikke mulighed for at afse en medarbejder på de foreslåede tidspunkter. 8 daginstitutioner er derfor repræsenterede i fokusgruppeinterviewene med daginstitutionsmedarbejderne.

De to ledernetværk blev forud for fokusgruppeinterviewene med lederne opfordret til at drøfte i spørgsmålene i interviewguiden i deres netværk og vælge to repræsentanter fra hvert netværk, som kunne deltage i

interviewene og formidle egne og deres kollegers synspunkter. To af lederne gav i forbindelse med interviewene udtryk for, at spørgsmålene var så tæt relaterede til daginstitutionernes praksis, at de ikke ønskede at svare på vegne af deres lederkolleger. 4 daginstitutionsledere deltog i fokusgruppeinterview.

Tabel 6. Daginstitutionernes deltagelse i fokusgruppeinterview

	Medarbejdere	Ledere
Bøgely	1	
Elverhøj	1	1
Femkanten	1	1
Firkløveren	1	
Piletræet	1	
Regnbuen		
Troldebo	1	
Trækronerne	2	
Tvillingehuset	1	1
Ørnebo		1
I alt	9	4

Som det ses af tabel 6, er 9 ud af 10 daginstitutioner repræsenterede med en leder eller en medarbejder i fokusgruppeinterviewene.

Analyse

Der er foretaget en delvis transskribering af evalueringens interviewmateriale. Det vil sige, at der i forbindelse med gennemlytning af interviewene er transskriberet centrale udsagn og at de resterende dele af interviewene er gengivet som meningskondenserede beskrivelser. Analysen af interviewene er gennemført med udgangspunkt i følgende analysekategorier:

- Ressourcefunktionens anvendelsesformer
- Børnenes udbytte af ressourcefunktionen
- Daginstitutionernes udbytte af ressourcefunktionen
- Organisatoriske dilemmaer i det ressourcepædagogiske arbejde
- Samarbejdsrelaterede dilemmaer i det ressourcepædagogiske arbejde
- Faglige dilemmaer i det ressourcepædagogiske arbejde
- Udviklingspotentialer i støtte- og ressourcepædagogordningen

Evaluators position i organisationen

Evalueringen af støtte- og ressourcepædagogordningen er en intern evaluering udarbejdet af CBF's udviklingskonsulent. Evaluator er således ansat i samme organisation som evalueringens informanter, og er organisatorisk tilknyttet samme center som støtte- og ressourcepædagogkorpset. Den interne evalueringsform giver nogle fordele i kraft af at evaluator har kendskab til organisationen, men rummer også potentielt nogle ulemper i form af eksempelvis loyalitetskonflikter i forbindelse med kritik af elementer i eksisterende praksis eller vanskeligheder ved at antage et objektive blik på organisationen. Evaluator har haft en opmærksomhed på disse udfordringer og har tilstræbt en så neutral position som muligt i evalueringsarbejdet.