

At arbejde med værdigrundlag i børnehaven

Af Trond Kristoffersen

Om at stemme i blinde

Alle mennesker har værdier, og alle mennesker lever efter værdier. Det er komplet umuligt at leve uden værdier, og vi tager hele tiden valg baseret på netop disse værdier. Hvis det gælder om at sætte kryds på stemmesedlen ved et kommunalvalg eller at svare på en henvendelse fra en bekymret far, så er det vores værdier, som styrer vores valg. Men hvor bevidst er den enkelte om sine værdier? Har vi nogle grundværdier i livet, vi hele tiden måler vores handlinger op imod? Ja, vil mange sige. Som forældre er det nok tydeligst. Vi diskuterer med vores partner og forsøger hele tiden at justere og forbedre vores indsats. Ikke? I hvert fald bør det være sådan. Men gælder det også i arbejdet i børnehaven? Mange er nok bevidste i forhold til arbejdet med ungerne, men hvad med de øvrige arbejdsopgaver? Har din børnehave etableret et sæt af værdier, I skal (og vil!) forholde jer til gennem dagen og ugen? Her tilhører du nok desværre mindretallet, hvis du kan svare et ubetinget JA. Eller måske, gud forbyde det, er du ikke helt ærlig i dit svar. Der er nemlig stor forskel på at skrive tre grundværdier ned i en årsplan og på at have fælles værdier i en personalegruppe. Det første er gjort på fem minutter, mens det sidste kræver en indsats og opmærksomhed gennem hele året. Når vi ved, at vores værdier styrer vores valg helt ned på detaljeplanet, bliver det helt grundlæggende at tage dette alvorligt. Ingen ønsker vel at sætte kryds på stemmesedlen med bind for øjnene? Her præsenteres et grundlæggende princip i arbejdet med værdigrundlag: **brug værdierne i hverdagen!**

Hvad er værdier

Værdier kan sammenlignes med personlighedstræk. Bed nogle beskrive børnehaven som en person. Hvilke egenskaber ønsker du, at din børnehave skal have? De værdier, vi etablerer, skal være egenskaber, vi ikke kan leve uden. De skal være styrende for arbejdet i hverdagen og lede os mod visionen. Og ikke mindst: de skal give os en fælles *identitet*. Med identitet menes en opfattelse af, *hvem vi er, og hvad der kendetegner os*. Det gælder både for, hvordan vi opfatter børnehaven, og hvordan andre opfatter os. Hvilke grundlæggende egenskaber kendetegner din børnehave? Vil du sige, at det beskriver en identitet, som er unik for jer?

En sådan identitetsfølelse smitter til de ansatte, og det er netop denne ”smitte”, som er grundlæggende i forhold til et værdigrundlag. Uden at alle de ansatte føler en vis grad af genkendelse og stolthed over børnehavens identitet, bliver værdierne blege på papir. Hvordan finder du jeres? Ja, måske er du der næsten allerede uden helt at vide det. Den grundlæggende udfordring er som sagt, at værdierne faktisk *udgør en forskel og betyder noget* i arbejdet i hverdagen.

Et aftenmøde

Gennemfør et personalemøde *udenfor* børnehaven. Find gerne et utraditionelt og overraskende sted. På et møde skal I forsøge at beskrive børnehavens identitet, sådan som I ser den. Hvilke egenskaber er det, som gør jeres kinder røde af stolthed? Hvilke sider ved børnehaven er det, I virkelig identificerer jer med? Findes der mindre attraktive træk, som I kunne tænke jer at ændre? I tilfælde af ja, hvordan? Hvad er mod-værdien?

Efter dette møde vil I have en stor mængde ”roseord” og flotte beskrivelser, som alle kan have i hovedet samtidig. For mange ”roseord” skaber rod og forvirring. Et eksempel: i Solsikken er vi: *engagerede, videnssøgende, innovative og generøse*. Tilføj gerne en lille uddybning til den enkelte værdi.

Nu kommer udfordringen! Hvad slags konsekvenser får dette for jeres arbejde? I mødet med ungerne? I det administrative arbejde? I forhold til ferieordningen? Forældresamarbejdet? Åbningstider? Alt!

Hvis disse fire værdier er egenskaber, som skaber identitetsfølelse hos de fleste ansatte og forældre, så må I kunne sige noget om, hvilke konsekvenser det får for jeres arbejde. Det er jo først dér, I begynder arbejdet med værdigrundlag. **Det er gennem arbejdet, at værdierne lever.** Ikke på møder og i årsplaner. Udfordringen bliver at henvise til værdierne i det daglige.

Værdier i hverdagen

Lad os sige at en ansat beder dig om råd i forhold til en mor. Moren har ønsker, som din kollega synes er svære at imødekomme. Referer til værdierne og spørg om hun kan finde svar der. For eksempel værdien generøs. Kan den hjælpe jer i den situation? Hvad kendetegner jer i forhold til generøsitet? Hvordan vil værdien generøs påvirke valg i forhold til situationen med moren? Sådan kobler man værdierne til daglige udfordringer.

Når en leder skal håndtere en personalesag, må hun tage udgangspunkt i værdierne. Værdierne er vores identitet og skal vise de valg, vi tager. Hun bør spørge sig selv: "Hvad vil Solsikken gøre i en sådan situation?" Som om børnehaven er en person.

Efterhånden vil værdierne, som børnehaven står for, blive så synlige, at andre langt udenfor børnehavens umiddelbare grænser begynder at opfange dem. Ved jordemoderen/lægen/mødregruppen snakker to forældre sammen: "du skulle søge plads i Solsikken, de er utroligt fleksible og lydhøre, uanset hvad man tager op."

Dette lyder måske for enkelt til at være sandt, men virkeligheden er faktisk sådan. Når en børnehave arbejder så tydeligt efter gode værdier, sker der underværker, og andre bliver meget opmærksomme på netop disse egenskaber. Samtidig er det modsatte tilfældet. En børnehave, som mangler identitet, bliver opfattet som diffus og i mange sammenhænge holdningsløs og rigid.

En opsummering

1. Udarbejd et sæt værdier i fællesskab, se på børnehaven som en person
2. Beskriv denne "person", skab identitet
3. Inkluder forældrene
4. Henvi til værdierne i hverdagen
5. Sørg for at værdierne får konsekvenser for handling
6. Hav jævnligt "værdimøder" med praksisfortællinger sat op imod værdierne