

BØRNSHVERDAG

NR. 4 • JUNI • 2018

Selvledelse

Anmeldelse af
bøger og kurser.
Teamsamarbejde.

Side 6 og 14

Styrkede læreplaner

- fuld metode-
frihed, tak!

Side 2



PETER GREVSEN,
LANDSFORMAND
FOR DLO



TANJA KRABBE,
SEKRETARIATSCHEF
FOR DLO

Styrkede læreplaner – fuld metodefrihed, tak!

De styrkede læreplaner, som skal træde i kraft den 1. juli 2018, er nu ved at tage endelig form. Når du sidder med dette blad i hånden, er den ministerielle høringsproces færdig, og vi vil kende den endelige form af bekendtgørelsen om de styrkede læreplaner.

Tilblivelsen af de styrkede læreplaner har været en helt særlig proces, hvor Børne- og Socialministeriet på forbilledlig vis har inddraget fagfolk og eksperter i formuleringen af det overordnede pædagogiske grundlag for alle danske dagtilbud. DLO har deltaget aktivt i denne proces og har som de øvrige deltagere stor ros til minister Mai Mercado og hendes embedsfolk for netop at lytte til pædagogisk ekspertise i tilblivelsen af de nye regler og for at vægte leg, nysgerrighed, dannelse og metodefrihed.

Alligevel blev DLO alvorligt bekymrede, da vi fik ministerens udkast i høring: I bekendtgørelsens bilag dikteres specifikke

metoder til, hvordan de overordnede pædagogiske mål skal opnås. Mest direkte påbyder bekendtgørelsens bilag, at alle dagtilbud skal introducere børn til IT. Påbud om brug af IT er et problem for dagtilbud, der vægter andre pædagogiske greb end en didaktisk tilgang til læring. Fx er brug af IT lodret i strid med Rudolf Steiner-institutionernes pædagogiske værdigrundlag for mindre børn.

Mens DLO bakker helhjertet op om de overordnede fælles pædagogiske mål i den styrkede læreplan, er vi overbeviste om, at metodefrihed er hjørnesteinen i at sikre et mangfoldigt dagtilbudsudbud og dermed den valgfrihed for forældrene, som Børne- og Socialministeren lægger vægt på: Mangfoldighed og valgfrihed er også en af de væsentligste værdier i den brede politiske aftale "Stærke Dagtilbud", der ligger til grund for lovforslaget om de styrkede læreplaner.

Selvom ministeren i første omgang sagde, at de nye regler ikke gav diktat om

at anvende bestemte metoder, havde teksten i bekendtgørelsens bilag efter DLOs vurdering faktisk karakter af netop metodediktat. Derfor gik DLO i dialog med ministeriet om mulige løsningsmuligheder, og DLO støttede Rudolf Steiner-foreningen ved foretræde for Social- og børneudvalget. Efter at DLO have forklaret sagen for TV2 Syd, blev tv-stationen overbevist om, at der virkelig var en historie her, og TV2 tog herefter til aktivistmøde i Rudolf Steiner-foreningen og fik ministeren i tale. Samme aften lovede ministeren på direkte tv at se på formuleringerne i loven igen.

Efter intensivt lobbyarbejde ser det derfor ud til, at vi faktisk får den metodefrihed, som DLO, et bredt flertal i Folketinget og ikke mindst pædagogiske fagfolk ønsker. Og endelig kan vi hylde den nye lov, som heldigvis rummer mange gode forbedringer for dagtilbuddene.

Af Peter Grevsen og Tanja Krabbe

ORGANISATIONER DER ER MEDLEM AF DLO:

Følgende paraplyorganisationer udgør "organisationsudvalget" i DLO. Tre repræsentanter fra organisationerne er en aktiv del af bestyrelsen.



Deutscher Schul- und Sprachverein für Nordschleswig
www.dssv.dk



Foreningen De danske Børneinstitutioner (i Aabenraa)
Tlf. 73 76 86 90
www.fd-db.dk



Foreningen af Kristne Friskoler
Foreningen af Kristne Friskoler



Danske Daginstitutioner;
www.idd.dk

Det Københavnske og Nørrebros Asylselskab
www.asylselskabet.dk



Titibo gruppen www.titibo.dk



Dansk Friskoleforening
www.friskoler.dk



Sammenslutningen af Rudolf Steiner Dagtilbud
www.rudolfsteinerdagtilbud.dk



Børneringen,
www.borneringen.dk



KFUM Sociale Arbejde i Danmark
www.kfumsoc.dk



Årsplan for DLO' kurser, foredrag og konferencer mm.
(med forbehold for ændringer)

Personalejura for ledere i
selvejende og private
institutioner

(2 dages kurser)

Valby 16/8 og 17/8.

Horsens 10/9 og 11/9.

Konference for og om
privatinstitutioner

Odense 30/8.

Efterårskonference for
selvejende daginstitutioner
Fredericia 2/10.

Basis bestyrelseskursus

Kolding 24/10.

Roskilde 30/10.

Odense 13/11.

Viborg 28/11.

INDHOLD

2 Leder

Styrkede læreplaner – fuld metodefrihed, tak!

3 Årsplan

4 Børn gør det rigtige – hvis de kan

Interview med Ross W. Greene

6 Ledelse af selvledelse

Anmeldelse

8 Hvordan forstår og hjælper vi barnet i trivselsvanskeligheder

10 Mindeord

Joan Lundfordt

10 Kursus

Personalejura for ledere i private institutioner

11 Klumme

Vi skal gøre dagtilbud til politikernes darling

12 Konsulentnyt

Syg under ferien?

Persondatabelhandling

Lukkedage

14 Strategisk selvledelse og team- samarbejde ind i daginstitutionerne

15 DLO uddeler små tilskud til sociale formål

16 Multi Math



18 Hvordan inkluderer man forældre til forældrearrangementer?

21 Fra maskinrummet

Ny kommunikationskonsulent

22 Portræt af en leder

Lise Lorentzen



DLO holder landsmøde

16. - 17. november 2018

DLO er til for vores medlemmer, og alle medlemmer
kan deltage i landsmødet.

Landsmødet afholdes hvert andet år og lægger den
overordnede retning for DLOs virke.

Dagsordenen for landsmødet:

1. Valg af dirigent.
2. Aflæggelse af beretning ved landsformanden (til orientering).
3. Godkendelse af DLOs overordnede økonomi.
4. Behandling af indkomne forslag.
5. Valg af landsformand for de kommende to år.
6. Valg af revisor.
7. Eventuelt.

Hvis du ønsker at deltage i landsmødet, så kontakt gerne DLOs
sekretariat. En mere detaljeret invitation kommer i *BØRNS*
hverdag nr. 5.

Se mere på www.dlo.dk/arrangementsoversigt

Børn gør det rigtige - hvis de kan

Når børn ikke hører efter pædagogerne i børnehaven, lærerne i skolen eller forældrene derhjemme og ustandseligt kommer på kant med de andre børn, er det ikke et spørgsmål om, at de ønsker konflikter. Det handler om, at de har nogle sociale, kognitive og følelsesmæssige udfordringer, som de ikke har fået hjælp til at løse. Det mener den amerikanske børnepsykolog og forfatter Ross W. Greene. *BØRNS hverdag* mødte ham, da han for nyligt gæstede Danmark.

AF BERIT JARMIN, JOURNALIST MED SPECIALE I BØRN OG UNGE

Pædagoger og lærere strømmer i hobetal ud af auditoriet på Professionshøjskolen Metropol i København. De har været til workshop hele dagen med Ross W. Greene. Han virker forbavsende frisk, da vi mødes. Han er vant til det, som han siger. Han bruger en stor del af sin tid på at rej-



se verden rundt og undervise i, hvordan man tackler børn med en udfordrende adfærd. I mere end 30 år har Ross W. Greene arbejdet med børn i skoler, institutioner, fængsler og på psykiatriske afdelinger. På baggrund af sine erfaringer og research skrev han i 1998 bogen *Det Eksplosive Barn*, som fremførte et nyt og banebrydende syn på børn med adfærdsudfordringer og præsenterede den fælles

proaktive problemløsningsstrategi. Den vender vi tilbage til.

“Sådan som jeg ser det, handler det om, at vi skal forstå og hjælpe børn, der har sociale udfordringer på linje med børn, der har indlæringsvanskeligheder som f. eks. problemer med at lære at læse. Der er noget, de har svært ved, og det har de brug for hjælp og forståelse til at løse. De er hverken umotiverede, uopdragne, opmærksomhedssøgende eller beregnende. De har nogle kognitive problemer, som gør, at de har svært ved at møde de forventninger, omgivelserne har til dem, og derfor eksploderer de eller trækker sig ind i sig selv,” forklarer han.

Diagnoser hjælper ikke på adfærden

Da Ross W. Greene i sin tid valgte at studere børn med adfærdsudfordringer, var det, fordi det var et felt, der ikke fik særlig meget opmærksomhed. “I forhold til dem, mine kollegaer var mest bekymrede for – børn med angst og depression - kunne jeg se, at de her børn ikke fik den forståelse, som de har behov for. Det er børn, som vi ‘taber’, fordi de bliver betragtet som ‘underhunde’, og jeg har altid haft en stor forståelse for dem på bunden,” forklarer han.

Mange af de børn, som Ross W. Greene

har beskæftiget sig med i sit hjemland, har haft diagnoser af forskellig og skiftende art. Men diagnoserne siger ifølge Ross W. Greene ikke meget om de udfordringer, de har, selvom der kan hæftes en neurobiologisk forklaring på. “Diagnoser favner meget bredt og ændrer ikke på den adfærd, der volder problemer,” siger Ross W. Greene. “Derfor er diagnoser ikke afgørende for, om eller hvornår man skal sætte ind med hjælp.”

Ufleksibel og let frustreret

Fælles for de børn, der reagerer voldsomt, er, at de har problemer med at tænke fleksibelt og at problemløse, og at de let bliver frustrerede, når deres behov ikke bliver mødt med det samme. De har svært ved at omstille sig, når de bliver stillet over for hverdagens krav. Og den traditionelle måde at håndtere deres udbrud på - straf, nedkøling eller belønning, hvis de opfører sig godt - virker ikke. Det kan ligefrem forstærke problemet. “Et voksent regelsæt, der bliver trukket ned over hovedet på børn med adfærdsudfordringer, lærer dem ikke de færdigheder, de mangler. Det fører til flere frustrationer,” siger Ross W. Greene.

Empatisk opdagelsesrejse

Børn, der har problemer med adfærden, har det sjældent fireogtyve timer i døgnet. Der er bestemte situationer, der udløser



frustrationen. Det kan være, når det bliver bedt om at komme ind fra haven, slukke computeren, fordi at der er aftensmad, sidde stille i en rundkreds sammen med andre børn o.s.v.

Den fælles proaktive problemløsningsstrategi går ud på at finde frem til de situationer, der volder problemer, og dernæst finde ud af, hvorfor og hvordan de kan løses sammen med barnet.

Den består af tre trin:

- 1) Empatifasen,
- 2) fasen, hvor du som voksen skitserer din bekymringer over for barnet, og
- 3) tilskyndelsesfasen, hvor du og barnet bliver enige om en løsning, som fungerer for begge parter.

I empatifasen gælder det om at få barnet til fortælle om, hvordan det opfatter situationen. Et eksempel på, hvordan man indleder en Plan B-samtale kunne være: "Jeg har lagt mærke til, at du og Karl altid bliver uvenner, når I cykler på legepladsen, hvorfor tror du, at det er sådan?"

Plan A, B og C

Det kan lyde meget enkelt med den fælles proaktive problemløsning, men det kræver noget øvelse – både for barnet og den voksne. "Børn, der ikke er vant til at blive lyttet til, kan have meget svært ved at sætte ord på følelser og se pointen i at snakke med voksne. Man skal være tålmodig og ikke være bange for tavshed. Det sker, at et barn skal tænke meget længe over tingene. En anden faldgrube er, at man som voksen tror, at man på forhånd ved, hvad problemet er," siger Ross W. Greene. Børn er store nok til at deltage i fælles proaktive

problemløsninger, når de har et sprog, men også udviklingshæmmede og meget små børn kan være med ved hjælp af piktogrammer.

Den proaktive problemløsningsstrategi kalder Ross W. Greene for Plan B. Men han opererer også med en Plan A og C og en Nødplan B. Plan A er nævnt som det første, fordi det er den, der som regel sidder på rygmarven. Det er en ensidig løsningsmodel, hvor de voksne udstikker regler og ordre. For børn, der ikke har adfærdsudfordringer, kan den se ud til at virke, men den lærer dem ikke, hvorfor de bliver bedt om at gøre noget eller at løse problemer. Plan C er, når man parkerer et problem midlertidigt, fordi der er andre vigtigere problemer at deal med lige nu.

Nødplan B er en variation af Plan B, som man kan bruge, hvis man allerede er i konfliktzonen.

"Jeg vil anbefale, at man prøver at løse tilbagevendende konflikter, når man ikke står midt i dem - altså at bruge Plan B, når der er ro på. Jeg betragter konflikten som en feber. Den er et symptom på noget, der er galt," siger Ross W. Greene.

Plan B kan også bruges til at løse konflikter i børnegrupper, i klasseværelset og mellem søskende.

Virker det altid?

Undersøgelser har vist, at når den fælles proaktive problemløsningsstrategi bliver brugt korrekt, er den meget effektiv - også i forhold til store børn, der har massive adfærdsudfordringer. I et ungdomsfængsel i staten Maine, hvor de indførte fælles proaktive problemløsning i stedet for de traditionelle disciplinære metoder, faldt antallet

af fastholdelser og behovet for isolationsfængsling med mere en 75% over en fem-årige periode, og antallet af unge, der fortsatte deres kriminelle løbebane efter afsoning, faldt fra 65 til 15 procent.

Udover at forældre og voksne, der arbejder professionelt med børn, får et bedre og mindre konfliktfyldt forhold ved at bruge den fælles proaktive problemløsningsstrategi, lærer den også børnene metoder til at løse indbyrdes konflikter.

"Det er en metode, som de kan tage med og benytte resten af livet, når de løber ind i problemer. Man kan aldrig undgå konflikter mellem mennesker, som stiller krav til hinanden, men man kan komme ud af dem klogere på andre og med en gensidig respekt og forståelse," slutter Ross W. Greene.



Hvis du vil læse mere om Ross W. Greene's fælles proaktive problemløsning:

Det eksplosive Barn, Forlaget Pressto. (The Explosive Child: A New Approach for Understanding and Parenting Easily Frustrated, "chronically Inflexible" Children. New York: HarperCollins Publishers, 1998, 2014.)

Fortabt i Skolen, Forlaget Pressto. (Lost at School: Why Our Kids with Behavioral Challenges Are Falling Through the Cracks and How We Can Help Them. New York: Scribner, 2008, 2014.)

Opdragelse uden skældud, Forlaget Pressto (Raising Human Beings: Creating a Collaborative Partnership with Your Child. New York: Scribner, 2016.)

Ledelse af selvledelse

Anmeldelse af 4 forskellige produkter fra Sensio – Sanina Kürstein.

AF METTE FABRICIUS, DLO-KONSULENT.

Sanina Kürsteins produkter er gode og relevante redskaber, der virkelig kan gøre en forskel i forhold til implementering af fælles læring, følgeskab og "vi"-følelse.

Vi har valgt at anmelde fire relevante produkter.

De 4 produkter er:

1. e-bogen *Skab entusiastisk følgeskab på 10 timer*
2. appendiks: *Ledelse af selvledelse til medarbejderen*
3. e-kurset "Kollega-kaffe"
4. e-kurset "Essenser"

E-bogen *Skab entusiastisk følgeskab på 10 timer* henvender sig til ledere, konsulenter, og HR-ansvarlige, der er optaget af at skabe fremtiden og resultatet sammen med medarbejderne.

E-bogen indeholder 36 gennemtestede og velfunderede aktiviteter af kortere eller længere varighed. Bogen kan bruges til at skabe bedre forankring og følgeskab af medarbejderne. Den er bygget op som en "køgebog" og er enkel at bruge og let at finde rundt i. Aktiviteterne er opdelt både efter fokus og tidsforbrug, og aktiviteterne længde varierer fra 5 til 45 minutter.

88 sider er lidt for langt efter min smag, når den skal læses elektronisk. Man kan selvfølgelig også printe den ud, men nogen vil formentlig finde det lidt besværligt.

Hæftet **Appendiks til medarbejderen; *Ledelse af***

selvledelse er inspirerende, kortfattet og præcis. Den inviterer medarbejderen til at tage ansvar for at få en større arbejdsglæde og vil formentlig udfordre de største yndere af brok på arbejdspladsen og vil derfor nok være en investering, som vil gavne de fleste ledere, men også de medarbejdere, som er gode til at lede sig selv, men trætte af kolleger, der ikke tager ansvar for deres egen selvledelse.

Sanina har hele vejen igennem de positive briller på og opfordrer til at tro, at alle har gode hensigter og at det langt hen ad vejen handler



om den måde, vi ser problemet på og ikke altid om selve problemet. Det er jo godt, for så kan de ting, man er utilfreds med, jo laves om.

Vi bliver præsenteret for den systemiske tænkning, uden at det bliver alt for teoretisk, og sandheden om, at der ikke kun er en sandhed, og ret hurtigt kommer vi i gang med præsentationen af de 5 delroller, som den selvledende medarbejder forventes at kunne agere i.

Mange ledere overser efter min mening ofte betydningen af at tydeliggøre deres forventninger til medarbejderne i forhold til disse fem delroller, og *Appendiks til medarbejderen* vil være en god måde at begynde at tale om forventninger til selvledelse på.

Beskrivelsen af de 5 delroller er tydelig og kommer omkring mange velkendte udfordringer såsom at holde fast i sin faglighed og ikke blive personlig, at være en kollega og ikke en veninde, at undgå sladder og brok. Men nok så interessant også betragtningen om, at man skal hjælpe sin leder til at blive den bedste udgave af sig selv, og at det forventes, at man udvikler sig selv og organisationen og ser sig selv som en vigtig del af et fællesskab og ikke blot kører solo. Sidst men ikke mindst, at man selv skal tage ansvar for, om man trives på sin arbejdsplads, og tage fat i sine kolleger og leder, hvis der er noget, der ikke fungerer tilfredsstillende.

Så hvor de første 20 sider (halvdelen af hæftet) forklarer og sætter os ind i begrebet selvledelse, samt hvordan vi kan forstå de 5 delroller, så giver Sanina Kürstein os helt konkrete øvelser og redskaber i den sidste halvdel af hæftet - så det er bare at gå i gang!

De to andre e-læringsredskaber supplerer appendikset godt:

Kollega-kaffe består af 12 små videoer, som du kan vælge at få tilsendt på mail hver uge og se alene hjemme eller sammen med dine kolleger i en pause. De varer kun få minutter og indeholder enkle og positive budskaber og anvisninger til, hvordan man helt generelt bliver en bedre kollega. Det er en rigtig god form, hvis man er til "keep it simple" og i øvrigt mangler tid til fælles refleksion. Jeg tror, man vil blive positivt påvirket bare af at se disse videoer sammen og bare reflektere en smule over dem sammen.

FAKTA

Som medlem af DLO kan du få rabat på en række af Sanina Kürsteins e-produkter og bøger. Sanina Kürsteins speciale er selvledelsen, og DLOs medlemmer kan også få 15% rabat på Sanina Kürsteins ledersparring samt workshop om Ledelse af selvledende medarbejdere.

Se mere på www.dlo.dk og på www.sensio.dk eller kontakt DLOs sekretariat. Se også artiklen side 14.

FAKTA

Sanina Kürstein er ekspert i ledelse af selvledelse i praksis. Hun hjælper ledere til at opnå større helhedstænkning, bedre samarbejde og forretningsfokus sammen med deres medarbejdere i offentlige og private virksomheder.

Hun har tidligere skrevet 2 bøger *Ledelse af selvledelse – skab visionært handlekraftigt følgeskab* (Hans Reitzels Forlag 2014) med tilhørende værktøjshæfte til medarbejderen, *Appendiks til medarbejderen*" (Hans Reitzels Forlag 2014) samt antologien *Selvledelse og fællesskaber – nye perspektiver på det moderne arbejdsliv* (Dansk Psykologisk Forlag 2010).

Essenser er et redskab, eller en metode, som efter min mening kræver lidt mere end blot nogle få minutters videointroduktion. Sanina tegner på tavlen og forklarer, og det giver sådan set meget god mening, selv om den visuelle kvalitet er til at overse, men jeg mangler ligesom det endelige puf, der gør, at jeg tænker, at jeg vil prøve modellen.

Jeg savner, at metoden gennemgås over længere tid og med et konkret eksempel, som føres igennem hele processen.

"Essenser" hjælper dig i din hverdag med at skaffe tid og med at afklare din opgave og forhandle og prioritere sammen med din leder. Men det bliver noget abstrakt for mig. Jeg får ikke rigtig mod

på at gå i gang. Først til sidst under emnet "innovation og ideudvikling" kommer der endeligt et konkret eksempel med bukke bruse, men desværre køres den ikke systematisk igennem, og jeg føler mig lidt lost.

Alt i alt er jeg dog blevet tilstrækkelig nysgerrig til, at jeg ville møde op, hvis jeg fik mulighed for at høre mere fra Sanina Kürstein live.

CONDOR Firlingeklapvognen med servo



**vuggestuernes yndlingsvogn,
når de skal på tur...**



SOLHØJ

Tlf. 20 16 59 45

Mail: solhoi@mail.dk - www.solhøj-barnevogne.dk

Hvordan forstår og hjælper vi barnet i trivselsvanskeligheder?

Pædagogisk personale oplever jævnligt børn, der giver anledning til bekymring. For barnet er der ofte tale om en væsentlig grad af mistrivsel, som kan komme til udtryk på forskellige måder. Det kan eksempelvis være, at barnet har mange konflikter, græder meget, får mange afvisninger, har begrænsede gode legerelationer eller svært ved at deltage positivt i fælles aktiviteter. Det er også jævnligt de samme børn, man har fokus på, når man i kommunale tiltag taler om "inklusion", "tidlig opsporing" eller som i den nye dagtilbudsreform "tidlig indsats".

AF SØREN FISKER, FORFATTER OG KONSULENT

For personalet kan disse børn fylde meget og give anledning til væsentlig bekymring, afmagt og frustrationer. I værste fald skaber det stress for personalet og har en negativ indvirkning på arbejdsstrivlsen. Det kan samtidigt være ressourcekrævende og tage tiden fra den øvrige børnegruppe.

Når bekymringerne når et vist niveau, er normal praksis, at man holder forældresamtaler, tager barnet op i "ressourceteam" eller indstiller barnet til psykolog. Som de fleste har oplevet, kan virkningen for barnet desværre ofte være begrænset. Samtidig kan processen (for både barnet og personalet) være lang og ressourceforbrugende omfattende.

Systematisk refleksion i team

Jeg har i de sidste 10 år arbejdet sammen med personale og ledere om udvikling i dagtilbud. Jeg har arbejdet med meget forskelligt, men det, jeg har brugt aller mest tid på, er systematisk refleksion i team omkring børn i trivselsvanskeligheder. For jeg er igennem årene blevet stadig mere fascineret af, hvor stort poten-

tialet er, når personalet med systematik, praksisnære metoder og fælles refleksion får mulighed for meningsfuldt at sætte deres pædagogiske faglighed og store kendskab til barnet i spil. Erfaringen viser, at personalet i mere end 3 ud af 4 tilfælde oplever en markant positiv og vedvarende ændring i barnets trivsel, og at den bekymrende adfærd helt eller delvist forsvinder indenfor få uger. Det er også reglen og ikke undtagelsen, at institutioner oplever et drastisk fald i de børn, hvor man har behov for ekstern hjælp og rådgivning.

Udgangspunktet for den systematiske refleksion er den systemiske teori, hvor barnets adfærd forstås i samspillet mellem barnet og omgivelserne. Dette i modsætning til det andet dominerende tanke sæt om børns adfærd – individperspektivet – hvor man finder forklaringerne på barnets adfærd "inde i barnet". Helt konkret varer refleksionsprocessen 2 timer, hvor et team tager et barn op og en processtyrer hjælper ved at stille spørgsmål og notere.

Observeret adfærd versus tolket adfærd

"Han har svært ved kravsituationer",

"Han vil gerne have sin vilje" eller "Hun er meget opmærksomhedssøgende". Det er de færreste, der ikke kan genkende sig selv i at bruge lignende formuleringer. Men hvilken betydning har det, hvordan vi formulerer vores oplevelse af barnets udfordringer? Og hvor skal vi starte?

Når man bliver bevidst om det, bliver det tydeligt for de fleste, at vi hver dag er sovset ind i et meget tolkende sprog. Tolkende udsagn om barnet kommer i mange varianter. Det kan eksempelvis være tolkning af barnets intention ("Hun vil gerne bestemme") eller udsagn formuleret som personlige karakteristika ("Han er opmærksomhedssøgende" eller "Hun er genert" - stort set alle formuleringer, der starter med "Hun/han ER"). Det kan også være formuleringer, der reelt set mere beskriver vores egen udfordring end barnets adfærd ("Han er svær at motivere").

De udsagn, vi bruger om barnet, har stor betydning for:

- **Forståelsen:** Hvordan vi forstår (og ikke forstår) barnet og barnets adfærd.
- **Handlemulighederne:** Hvilke handlemuligheder, vi ser (og ikke ser), og hvad vi gør.



- **Empatien:** Den betydningsfulde empati, vi (ubevidst) møder barnet med.

Tolkningerne kommer således ubevidst til at bestemme og fastlåse os i et begrænset og uhensigtsmæssigt syn på barnet og i de handlemuligheder, vi ser. Med de fleste tolkende formuleringer kommer vi samtidig (og igen ubevidst) til at "stemple" barnet og finde forklaringerne på barnets adfærd "inde i barnet".

Ved den systematiske refleksionsproces starter teamet derfor med at rense den mentale harddisk for tolkninger og forforståelser. Teamet oversætter tolkningerne ved at formulere deres bekymringer, som "observeret adfærd". "Observeret adfærd" er det, vi helt konkret ser barnet gøre – ingen tolkninger eller forklaringer – den rene adfærd. Eksempler kan være "Hun græder" eller "Han går alene". Dette giver mulighed for at kunne undersøge adfærden med nye øjne.

At forstå barnets adfærd i samspillet med omgivelserne

Det store spørgsmål er selvfølgelig så: hvordan kan vi så forstå barnets (observerede) adfærd på en hensigtsmæssig måde? Ved den systematiske refleksion kigger teamet sammen på 6 perspektiver. De 6 perspektiver kan ses som forskellige briller, der tilsammen giver en mere nuanceret forståelse af adfærden. I overskrifter er det:

- **Ændringer i barnets adfærd:** Har der været et tidspunkt, hvor adfærden er startet eller taget kraftigt til, kigger teamet nærmere på, hvilke begivenheder eller ændringer der skete i barnets omgivelser på netop det pågældende tidspunkt.
- **Situationer:** På hvilke konkrete tidspunkter på dagen, fysiske steder eller ved specifikke aktiviteter optræder barnets bekymrende adfærd henholdsvis allermest og allermindst/aldrig? Sat overfor hinanden giver mønstrene en finere forståelse for, hvilke rammer barnet har særlig svært ved og hvilke, barnet understøttes af og trives i.
- **Barn/barn-relationer:** Hvilke børn sker adfærden henholdsvis allermest med og allermindst/aldrig med? De modsatrettede fællestræk ved de to grupper af børn kan give en finere fornemmelse af, hvad det er i den relationelle interaktion, som går galt, hvad der sker og hvornår det fungerer bedre for barnet.
- **Voksen/barn-relationer (voksenteilgang):** Teamet kigger på, hvilken konkret tilgang til barnet, der henholdsvis virker og ikke virker ift. at understøtte barnet bedst muligt omkring den observerede adfærd.
- **Værdier & street credit:** Hvilken adfærd og egenskaber giver særlig brede smil hos de voksne, og hvad giver særligt panderynker? Og hvilken adfærd og

kompetencer giver "plus" i børnegruppen. Sammenholdt med barnets adfærd får teamet bedre syn for barnets muligheder for at få gode relationer og følelsen af at blive anerkendt.

- **Forældre-samarbejdet:** Er der den nødvendige udveksling af information og viden mellem personale og forældre? Har vi en fælles strategi for at understøtte barnet? Er der et forbedringspotentiale ift. forældresamarbejdet om barnet, og er der noget, vi kan gøre for at forbedre dette?

Efter refleksionen omkring de 6 perspektiver vil det være overraskende let for teamet at finde konkrete tiltag, der kan hjælpe barnet. Teamet laver en handleplan med de 3-4 tiltag, teamet tror vil have størst positiv for barnets trivsel og yderst sjældent kræver de store ressourcer. Typisk laver teamet en kort opfølgning (10 minutter) på barnets trivsel 4-5 uger efter refleksionsprocessen.

Bogen *Systematisk Refleksion i Pædagogisk Praksis* – Nye handlemuligheder og bedre trivsel af Søren Fisker er netop udkommet i 2018 på forlaget Dafolo og anmeldes i næste nummer af *BØRNS hverdag*.

Nekrolog: Joan Lundfort

DLOs mangeårige bestyrelsesmedlem og formand for kredsudvalget Joan Lundfort er gået bort efter kortere tids sygdom. DLO vil minde Joan på det kommende landsmøde.

AF LANDSFORMAND PETER GREVSEN OG NÆSTFORMAND I REGION HOVEDSTADEN, HENRIK GRØNHOLM

En stærk og gennemtrængende stemme, som vi alle i DLO gennem de sidste 30 år har værdsat umådeligt, er blevet tavs.

Joan var om nogen selvejets frontkæmper. Hun blev vakt for selvejet, da hendes første barn kom i børnehaven, og hun kom i dennes bestyrelse. Det gik ret hurtigt op for Joan, at der var forskel på at være en selvejende institution og at være kommunalt ejet og styret. Det førte hende kort efter videre til paraplyen over de selvejende institutioner: Daginstitutionernes LandsOrganisation (DLO). Selvejet blev hjerteblod for hende.

Her har hun været med til at løfte opgaverne på næsten alle områder. Det være sig kredsbestyrelsesmedlem, kredsformand, hovedbestyrelsesmedlem, udvalgsformand og medlem i mange arbejdsgrupper. Altid fuld af gåpåmod og vilje til at nå resultater. Hun satte arbejdet i DLO meget højt og priori-

terede det i forhold til mange andre områder, der også kaldte på hende.

Vi er dybt taknemmelige for hendes indsats ikke mindst set i lyset af hendes 2 hårde sygdomme - muskelsvind og gigt - der tog meget på hendes kræfter. Joan beklagede sig aldrig. Hun bar sine lidelser med den største selvfølgelighed. Hun så altid frem til de næste opgaver, der skulle løses for DLO.

Joans dejlige karakteristiske latter vil blive savnet, når vi fremover skal holde pause i vore møder.

Når det var Joan og hendes kreds' tur til at arrangere DLOs repræsentantskabsmøde lagde hun hele sin sjæl i, at alt skulle være perfekt. Hun havde personligt et øje på alle detaljerne. Vi vil komme til at savne hende.

Der er således al mulig grund til at udtale et Æret være Joan Lundforts minde

Personalejura for ledere i private institutioner



(2 dage fra 9.30 til 15.00)
(Undervisere: Mette Fabricius og Frederik Blichfeldt)
Valby 16. og 17. august 2018
Horsens 10. og 11. september 2018

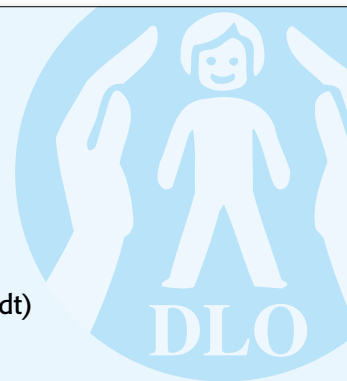
På kurset gennemgås regler, love mv. i forhold til ansættelse, forhold for medarbejdere under ansættelse samt afskedigelse.

Vi går i dybden med de væsentligste temaer, som vi i DLO får mange spørgsmål omkring.

Kursets formål er at gøre deltagerne i stand til at håndtere personalesager "efter bogen" - fra starten.

Forplejning: morgenkaffe/the, frokost og eftermiddagskaffe/the - isvand hele dagen.

Pris for 2 dage: 1995,- for medlemmer, 2995,- for øvrige.



Vi skal gøre dagtilbud til politikernes darling



POLITISK KLUMME AF SEKRETARIATSCHEF TANJA KRABBE

I disse dage diskuterer Folketinget et lovforslag om ændringer af dagtilbudsløven, der både handler om de nye styrkede læreplaner (læs også lederen s. 2), mere fleksibilitet og frit valg for forældrene. Forældrenes organisation, FOLA, har for nylig fremsat et borgerforslag om minimumsnormeringer i dagtilbud. Og så har der lige været overenskomstforhandlinger med trussel om konflikt. Alt sammen noget, der gør, at daginstitutionerne fylder lidt mere i den politiske debat og i medierne lige for tiden, end de plejer at gøre.

Vi, der arbejder intensivt med daginstitutionspolitik, synes måske nok, der i det hele taget længe har været og fremover fortsat vil være nok at tage fat på. Men realiteterne er, at diskussioner om dagtilbud faktisk generelt set fylder meget lidt på de politiske møder i kommunerne, hvor mange væsentlige beslutninger om hverdagen i daginstitutionen tages. Tænk tanken DEA, som DLO er partner i, har bedt politisk analytiker Rasmus Jønsson se nærmere på, hvorfor det

er sådan. I starten af maj udgav DEA så Jønssons rapport, og konklusionerne er nedslående, men også interessante og værd at lade sig motivere af.

Analysen er bygget op om interviews med politikere og topembedsmænd i kommunerne. De siger bl.a., at der er et kæmpe behov for konkrete cases, eksempler og forskning, som politikerne kan bruge til at forklare omverdenen, hvorfor investering i 0-6 års området er en god ide.

En anden væsentlig pointe fra analysen er, at der simpelthen er hård konkurrence om kommunens midler. Dagtilbudsområdet er selvsagt i konkurrence med andre områder, som kommunalpolitikere kan fokusere på. F.eks. får skole- og ældreområdet langt mere fokus. Disse andre områder har stærkere interesseorganisationer. Derfor konkluderer analysen også, at der er behov for en stærkere interessevaretagelse på dagtilbudsområdet.

Denne konklusion blev på DEAs årsmøde, der netop handlede om "den tidlige

indsats", altså investering i 0-6 årsområdet, suppleret fra flere kommunalpolitikere og topembedsmænd. De pegede på den lavpraktiske faktor, at der blandt kommunalpolitikere (og politikere generelt) ikke er mange småbørnsforældre. Lige de år, hvor politikerne selv har problemerne i daginstitutionerne tæt inde på livet, er de slet ikke aktive i politik, fordi de prioriterer familielivet. Når de igen er klar til at gå ind i politik, er børnene nået skolealderen, og så får det område naturligt mere opmærksomhed. En menneskelig faktor, der har en kæmpe betydning for den prioritering, dagtilbudsområdet har politisk.

At daginstitutionerne har brug for stærk interessevaretagelse kommer ikke som en overraskelse for DLO. Vi vil også fremover arbejde hårdt for at skabe stærke alliancer og skabe reelle politiske resultater til gode for vores medlemmer.

Syg under ferien?

En ændring i ferieloven fra 2012 har medført, at medarbejderen har ret til erstatningsferie, hvis hun/han blive syg i sin ferie, når forskellige betingelser er opfyldt. Disse kan dog være lidt svære helt at få styr på, så vi bringer her en kort forklaring:

1. Medarbejderen skal have været syg mere end fem dage i ferieåret, før hun/han er berettiget til erstatningsferie. Sygdom under ferien tælles med fra alle tidligere perioder i ferieåret, når karenperioden skal beregnes. Dvs. at man ikke starter forfra på en 5 dages karenperioden ved en ny ferie, men først ved et nyt ferie år.
2. Medarbejderen skal sygemelde/raskmelde sig til arbejdsgiveren på første/sidste sygedag og gå til lægen.
3. Medarbejderen skal selv betale lægeerklæringen, som er hendes dokumentation og skal afleveres til arbejdsgiveren.
4. Medarbejderen skal være lønmodtager og berettiget til løn under ferie.

Et eksempel: Karina bliver syg tre dage i juleferien. Hun er ikke berettiget til erstatningsferie, men går til læge og betaler selv en lægeerklæring, så hun kan dokumentere at hun var syg, og hun syge- og raskmelder sig til sin arbejdsgiver under ferien. Hendes arbejdsgiver noterer fraværet og vedlægger dokumentationen. Hun har nu kun 2 karensdage tilbage.

I februar det efterfølgende år (men samme ferie år) bliver Karina syg i sin vinterferie. Hun er syg hele ugen og går til læge på første sygedag og betaler selv lægeerklæringen, samt syge-/raskmelder sig fra første sygedag til sin arbejdsgiver. Karina har nu ret til erstatningsferie for de sidste 3 dage af sin vinterferie.

I påsken, hvor Karina har fri de tre dage op til påske (stadig i samme ferieår), bliver hun igen syg. Nu har hun krav på erstatningsferie for alle tre dage.

mette@dlo.dk

DLOs gode råd til selvejende og private daginstitutioner om persondatabehandling

Den 25. maj 2018 trådte nye regler om behandling af persondata, altså personlige oplysninger, i kraft. Reglerne, der er vedtaget i EU som en ny "databeskyttelsesforordning", får betydning for, hvordan daginstitutionerne må behandle oplysninger om børn, forældre og ansatte. En del af de nye regler svarer i vidt omfang til de regler, der allerede gælder om personoplysninger. Ifølge justitsministeren er man godt på vej, hvis man følger man de nuværende regler.

DLO har udgivet en pjece med gode råd og de overordnede principper for, hvilke oplysninger man må få, opbevare og videregive - og hvordan. Pjecen er udsendt sammen med dette blad, og medlemmer af DLO kan få pjecen tilsendt elektronisk.

Grundlæggende for alle regler om behandling af personlige oplysninger er disse principper, som du kan bruge som huskeregel, hver gang du er i tvivl om, hvad du må og hvordan du skal handle:

- Personlige oplysninger er oplysninger, der handler om, og kan bruges til at identificere, en person.
- En person ejer selv sine oplysninger. Når du bruger en persons oplysninger, "låner" du dem.
- Du må kun låne oplysningerne, hvis du har fået lov. Lov har du, hvis lovgivningen kræver, at du har oplysningerne, hvis de er nødvendige for at opfylde en aftale mellem dig og personen (hvis der er tale om et barn, da barnets forældre), eller hvis personen har givet dig eksplicit samtykke til det. Du må ikke senere bruge oplysningerne til et andet formål end det, de er indhentet til.
- Du skal passe godt på lånte oplysninger, kun bruge dem når det er nødvendigt, og "aflevere dem tilbage" (slette) efter brug.

tanja@dlo.dk

Her skriver DLOs konsulenter om deres arbejde. Vi modtager meget gerne konkrete spørgsmål eller forslag til emner i disse spalter. Skriv til mette@dlo.dk



Mette Fabricius

Lukkedage

En privat institution er i tvivl om, hvorvidt de vil blive trukket i deres budget, hvis de vælger at holde lukket en måned om året.

Det forvirrer endvidere, at de kommunale institutioner har en betalingsfri måned.

Tilskud til privatinstitutioner gives ud fra, hvor mange dage institutionen har åbent om året. Hvad institutionen opkræver i betaling og hvordan og hvornår, bestemmer den selv uafhængigt af sit tilskud.

Når kommunen laver en betalingsfri måned, vælger de blot at fordele den årlige betaling på 11 måneder fremfor 12. Dvs. at forældrene ikke betaler mindre, de betaler bare mere hver måned i 11 måneder og intet i den 12. måned.

Den private institutions tilskud beregnes efter den gennemsnitlige udgift, kommunen har i deres institutioner. Dvs. det årlige beløb, som de tager i takst i de kommunale. Om de opkræver deres egne institutioner 11 eller 12 gange årligt, vedrører ikke beregningen af den private institutions tilskud, men man kan fx ikke sammenligne den månedlige takst hos den private institution med den kommunale institution, hvis den private opkræver 12 gange om året og den kommunale opkræver 11 gange.

Spørgeren vil gerne holde sin privatinstitution lukket en måned om året. Det har ikke noget at gøre med en betalingsfri måned, som er den model, den pågældende kommune vælger i sine institutioner.

Hvis den private holder lukket 30 dage om året, får den

mindre i tilskud, beregnet ud fra den gennemsnitlige takst for de kommunale institutioner. Institutionen vurderer herefter selv, hvilken takst den vil tage for at kunne få det til at løbe rundt.

(Se mere detaljeret i vejledningens pkt. 206 herunder.)

Den private institution skal stadig tilbyde alternativ pasning i den måned, hvor den har lukket;

Udsnit fra vejledning for dagtilbud:

Privatinstitutioner og lukkedage

206. Kommunalbestyrelsen skal i sine godkendelseskriterier stille krav om, at en privatinstitution skal stille alternativ pasning til rådighed på lukkedage. Kommunalbestyrelsen kan ikke stille krav om antallet af lukkedage i en privatinstitution. Hvis privatinstitutionen holder flere lukkedage end det kommunalt fastsatte maksimum, kan kommunen tage højde for dette i beregning af driftstilskuddet. I grundlaget for beregning af driftstilskuddet til privatinstitutioner kan kommunen generelt tage højde for begrænset åbningstid.

En privatinstitution indgår ikke i kommunalbestyrelsens forsyning af dagtilbud og er ikke omfattet af aftalerne om lukkedage. Omfang og placering af lukkedage skal derfor ikke indgå i kommunens oversigt."

mette@dlo.dk



Opslå job på dlo.dk
Indryk din jobannonce
på www.dlo.dk

Strategisk selvledelse og teamsamarbejde ind i daginstitutionerne

Når medarbejdere har indflydelse på deres arbejde, trives og præsterer de bedre. Det er dog en fejltagelse at tro, at ansvaret for arbejdet kan overlades til medarbejderne alene. Virksomhedens ledelse skal styrke og lede selvledelse, så det bliver en central del af institutionens kultur, at medarbejderne tager ansvar for deres arbejdsopgaver og for hinanden med udgangspunkt i organisationens overordnede værdier og rammer. Således skriver Anders Raastrup Kristensen og Michael Pedersen, forskere på CBS, i bogen *Strategisk selvledelse*.

AF HEIDI INGEMANN JENSEN DAGLIG LEDER, SUPERVISOR OG PROCESKONSULENT

De seneste år som leder i større institutioner med over 100 børn og medarbejdergrupper mellem 25-30 ansatte er jeg blevet optaget af, hvordan jeg som leder sikrer, at den enkelte medarbejder leder sig selv strategisk med udgangspunkt i organisationens overordnede vision. Igenem deltagelse ved modulet strategisk selvledelse på masteren for public management synes jeg at have fået en forståelse for, hvad jeg ledelsesmæssigt skal være opmærksom på.

Kerneopgaven som styringsredskab

Som pædagoger ved vi, at der er en masse, vi skal leve op til som fagpersoner. Der er mål, som ofte er sat af andre end os selv. Vi kommer med vores egen faglighed og værdier omkring, hvad god pædagogik er, men hvis vi ikke ved, hvilke prioriteringer vi skal tage, så bliver alt lige vigtigt måske lige gyldigt, og måske er det der, vi kommer til at føle os presset. Her kræver det tydelig ledelse, som hjælper det pædagogiske personale til at for-

stå essensen af kerneopgaven, og hvilken kvalitet og kvantitet det kræver set i forhold til det tidsforbrug, vi lægger. Således handler det om at koordinere arbejdsopgaverne, så de er koblet til kerneopgaven.

Strategisk selvledende medarbejdere varetager kerneopgaven gennem deres handlinger, måder at tænke på og måder at forstå og afgrænse arbejdsaktiviteter og arbejdsopgaver på. Når vi planlægger et pædagogisk forløb, og vi har høje ambitioner og mange ideer til, hvilke læringsmål vi sætter, er vi også nødt til at inddrage hverdagens andre formål, som eksempelvis at vi skal køre mange børn

ind. Det kan være svært som nyuddannet eller ambitiøs medarbejder med højt faglighed at skulle gå på kompromis, og det kræver ledelse, som er med til at hjælpe medarbejderne med at prioritere arbejdsopgaverne i forhold til de overordnede mål. Den enkelte medarbejder skal være i stand til at lede sig selv, lede andre og lade sig lede af andre.

1 til 1-samtaler

For at lede medarbejderne med udgangspunkt i de overordnede mål og rammer skal ledelsen synliggøre disse men også integrere dem i medarbejdersamtalerne. Organisationens grundplan, kommunens børne- og ungepolitik skal inddrages i forhold til eksempelvis MUS samtalerne, således at det ikke nødvendigvis kun handler om den enkelte medarbejders lyst til udvikling men i højere grad handler om, at medarbejderen udvikler sig i forhold til de overordnede krav og rammer. MUS samtalerne foregår kun en gang om året, derfor skal lederen ligeledes skabe rum til 1 til 1-samtalerne, som også kunne være ved sparring på gulvet eller forberedelse til forældresamtaler. Det er dog også vigtigt at synliggøre det overordnede mål, krav og rammer ved personalemøderne og stuemøderne.

Vi skal gå fra stuetænkning til teamsamarbejde

De fleste daginstitutioner er organiseret ud fra en stueinddeling, som hver især er lukket i sit eget system. Da rammen og normeringerne de seneste år har ændret sig, kræves der i langt højere grad en organisering, hvor teams fremfor stuerne varetager opgaverne i institutionen. Når en gruppe er lukket i sit eget system, kan det ende med, at medarbejderne leder sig selv ud fra egne værdier og kultur. Stuen bliver indrettet med udgangspunkt i medarbejdernes personlige smag og præferencer fremfor institutionens læringssyn. Pædagogikken som eksempelvis måltidspædagogikken bestemmes af, hvilke meninger der hersker omkring måltidet. Skal guleroden spises først eller sidst? Må barnet selv vælge, hvilken mad det spiser? Og hvordan, man spiser pænt, bliver meget op til den enkelte stues præferencer.

Hvis vi bryder med stuetænkningen og skaber teamsamarbejde, hvor flere grupper skal samarbejde på tværs, styrkes fagligheden, og det bliver mindre sårbart ved eksempelvis fravær. Mine børn på stuen bliver til vores børn og vores ansvar. Fagligheden omkring børn i særlige positioner styrkes ved, at der kommer flere øjne og vinkler på pædagogikken omkring børnene. For at skabe strategisk selvledende teams kræver det, at ledelsen sætter processer i gang, hvor medarbejderne i teamene laver forventningsafstemning, som tager udgangspunkt i den overordnede ramme. I stedet for eksempelvis at holde medarbejderudviklingssamtaler skal ledelsen i højere grad afholde teamudviklingssamtaler, således at den enkelte medarbejder får øje på teamets afhængighed i forhold til ansvarstagen og bidrag i arbejdsopgaverne. Frem for, at den enkelte medarbejders indsats værdsættes, skal det være teamets indsats, som ledelsen fokuserer på.

Ledelse

Det at ville udøve mikroledelse er gift for organisationen, for hvis lederen har et behov for at være med ind over alt fra organisering af hverdagen ved sygdom til det detaljerede pædagogiske indhold på stuerne, så bliver det sårbart. Ikke alle medarbejdere er gode til at organisere og have det store overblik. De kan være fantastiske omsorgspersoner men skal klædes på til at organisere den travle pædagogiske hverdag. For at kunne lede andre skal lederen kunne lede sig selv. Det lyder simpelt, men er det? For driver jeg ledelse med udgangspunkt i det, jeg selv synes er vigtigt, eller leder jeg mig selv strategisk med udgangspunkt i de overordnede rammer og mål? Det er yderlig vigtigt at inddrage feedback fra medarbejderne, hvor lederen taler med medarbejderne om, hvilken forskel hendes ledelse gør for deres evne til at lede sig selv og opnå resultater, og hvad hun kan gøre, for at de bliver endnu bedre til at løse arbejdsopgaverne.

Se også anmeldelsen side 6.



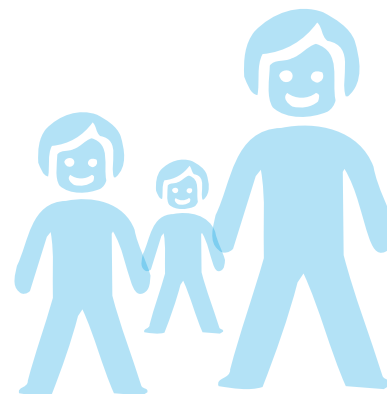
DLO uddeler små tilskud til sociale formål

DLOs medlemmer har mulighed for at søge om et mindre tilskud på 3.000 kr. til noget ekstraordinært, som kommer socialt udsatte børn til gode.

DLO uddeler midlerne indsamlet af Børnesagens Fællesråd. Midlerne indsamles i landets kirker ved juletid. Derfor anvendes midlerne til formål, hvor børn har særligt behov for lidt ekstra. Udgifter, der kan betragtes som ordinære driftsudgifter, vil ikke kunne tilgodeses.

Send en kortfattet ansøgning pr. mail til dlo@dlo.dk.

Der kan indsendes ansøgning inden den 31. juli 2018 og igen inden den 31. januar 2019.



Multi Math

- et redskab til at arbejde med matematisk opmærksomhed i dagtilbud

Tre lærerstuderende fra Aarhus har udviklet et matematikspil Multi Math, som kan understøtte matematisk opmærksomhed gennem leg.

AF MAJA NEES, KAROLINE LIND OG LINE ANDERSEN



Math, som vi - tre 4.års-lærerstuderende fra Aarhus - har udviklet. Intension er gennem en legende tilgang til matematikken at skabe interesse og nysgerrighed hos barnet.

Hvad er Multi Math?

Overordnet set er Multi Math et matematikspilkoncept uden tekst til daginstitutioner og skoler. Der findes i alt tre forskellige levels, hvor level 1 henvender sig til børn i alderen 3-6 år. Spillet er et kortspil, som består af seks forskellige aktivitetstyper, der er repræsenteret ved seks forskellige farver, én forklaringsbog og én terning. Alle regler og opgaver er illustreret, så barnet intuitivt kan afkode, hvad man skal. Hver aktivitet har fokus på forskellige matematiske opmærksomhedspunkter, som lægger op til samtale med børnene. Multi Math giver således mulighed for, at børn gennem spil, bevægelse og leg kan udvikle en basal matematisk forståelse.

Mere end et matematikspil

I Multi Math er der et stort fokus på udviklingen af den matematiske opmærksomhed, men det er meget bevidst et analogt spil, da dette også kan give en social og alsidig personlig udvikling, samtidig med at der skal kommunikeres mellem børnene. Spillet giver mulighed for at fremme børns engagement og deltagelseskompetence (Socialministeriet, 2018).

Snart træder den nye styrkede læreplan for daginstitutionerne i kraft. Her bygges videre på de pædagogiske temaer, som skal implementeres i dagtilbuddene. Et af disse læreplanstemaer er "natur, udeliv og science", hvor der er et øget fokus på matematisk opmærksomhed, som nu bliver skrevet ind som en del af målene: "Læringsmålet understøtter, at alle børn aktivt observerer og undersøger naturfænomener i deres omverden, og således får erfaringer med at genkende og udtrykke

sig om årsag, virkning og sammenhænge, herunder en begyndende matematisk opmærksomhed" (Socialministeriet, 2018). Arbejdet med matematisk opmærksomhed skaber en overgang til skolen, hvor børnene vil møde mange nye begreber og færdige ord, som det kan være en fordel, at de har mødt tidligere.

Spørgsmålet bliver da, hvordan man kan udvikle børnenes matematiske opmærksomhed?

Et bud på dette kan være spillet Multi

Matematikken, Individet og Omgivelserne

De forskellige aktiviteter, som Multi Math består af, er inspireret af det norske forskningsprojekt MIO, der er et redskab til en tidlig indsats omkring matematisk opmærksomhed. MIO er en forkortelse af Matematikken, Individet og Omgivelserne, som opdeler matematikken i tre hovedområder (Aarhus Kommune, 2014). Multi Math arbejder med to af disse, nemlig problemløsning og tal. Eksempelvis arbejdes der i de blå kort med problemløsning. Her skal barnet finde prisen for to varer hos købmanden, grønthandleren eller slagteren. Gennem uformelle strategier skal de aflæse priserne og lægge to tal sammen for at løse problemet. Ligeledes arbejdes der med problemløsning og det matematiske sprog i de sorte aktiviteter. Her skal man sammen med barnet samtale om billeder, som eksempelvis kan være dyr, frugter, tøj og lign. Der kan arbejdes med færdige ord, således at der samtales om sammenligningsforhold og forholdstid.

Et andet eksempel er de lilla kort. Her ses hænder eller figurer, hvor barnet skal tælle antallet og overskue mængder. Hovedområdet tal udvikles også i de røde kort, hvor der skal indsættes tal i forskellige mønstre, således at barnet arbejder med talrækken.

Hvordan bruges det i dag i daginstitutioner?

I dag spilles Multi Math allerede i mange dagtilbud. Spillet er særligt anvendeligt i forbindelse med skolebørnsgrupper og førskoler, hvor barnet får udviklet en matematisk forståelse og sproglig bevidsthed.

Pædagog Anne-Mette Bak Dinesen fra Østerbo Vuggestue og Børnehave fortæller om Multi Math: "Vi har brugt Multi Math sammen med børnehavens ældste børn. Spillet er altid blevet fundet frem af en voksen, der har hjulpet en gruppe børn i gang med at spille. Børnene har været meget optaget af spillet og aflurede hurtigt spillets koncept. Spillet har for det pædagogiske personale været en øjenåbner og et rigtig godt redskab til at spotte børnenes individuelle styrker og udfordringer på en anden måde end vanligt – med skoleforberedelse for øje. Der har typisk siddet 4-6 børn ad gangen og spillet. Spillet er let at gå til for

både børn og voksne, og kan bruges i både små og store grupper."

Alberte Lind, pædagogmedhjælper i Børnehuset Ajstrupvej, har også prøvet Multi Math på børnehavens ældste børn. Hun fortæller: "Multi Math er primært blevet brugt som et almindeligt spil, som har været en sjov indgangsvinkel til matematik. Børnene synes, det er sjovt og vil gerne spille det. De kobler det altså ikke med at sidde på skolebænken. Efterfølgende har jeg ofte oplevet, at børnene er kommet hen til mig og spurgt, om vi ikke godt kunne spille det igen. Jo flere gange børnene spiller Multi Math, desto bedre bliver de til at løse opgaverne. Jeg har også oplevet, at de børn, som har spillet Multi Math før, har en bedre forståelse af det matematiske sprog og begreber end deres jævnaldrende."

Hvordan er ideen startet?

Ideen til Multi Math opstod for 2,5 år siden. Vi sad på studiet og lavede gruppearbejde, mens vi diskuterede de store flytningstrømme fra Syrien op igennem Europa, som på daværende tidspunkt var nået til de danske motorveje. Vores snak faldt hurtigt på børnene, som blev hevet ud af deres dagligdag, og derfor ikke fik den undervisning, som, vi syntes, var vigtig både for deres egen faglige udvikling, og for at de i fremtiden kan bygge deres samfund op igen. Vi blev alle interesseret i at gøre noget ved denne situation, og med vores faglighed var det nærliggende at lave et matematikundervisningsmateriale. Hurtigt fandt vi dog ud af, at Multi Math havde flere anvendelsesmuligheder og be-



gyndte at sælge til de danske skoler, da elever med sproglige udfordringer f.eks. ordblinde og tosprogede kunne have gavn af, at der ikke var tekst i spillet.

Efter at det første spil havde fået god modtagelse, udviklede vi sidste år to nye spil, således at Multi Math i dag består af Level 1, som henvender sig til børnehaver, Level 2, som er til 0.-2. Klasse og Level 3, som spilles i 3.-5. klasse.

I dag er virksomheden yderligere udviklet til at afholde workshops og oplæg om sproglig bevidsthed i matematik samt en online aktivitetsbank. Vi har dog stadig ikke glemt, hvad vores idé udsprang af, og vi forfølger stadig vores mål om at hjælpe flygtningebørn. Derfor sender vi ét spil afsted til flygtningebørn for hvert 10. spil, vi sælger. Det betyder, at der i dag er børn, som spiller Multi Math, i Jordan, Somalia, Cameroun og Kenya.

Kilder:

Aarhus Kommune (2014): *Hej Matematik! : Pædagogik og integration / 0-6 år* (18. udg.). Børn og unge, Aarhus Kommune.
Socialministeriet (2018): *En styrket pædagogisk læreplan: Arbejdsgruppernes udkast til temabeskrivelser, brede, pædagogiske læringsmål og punkter om det gode læringsmiljø.*

Fakta:

Multi Math er et matematikspilkoncept uden tekst. Målgruppen er børn fra 3-12 år.

Læs mere om spillene og Multi Maths initiativer på www.multimath.dk eller www.facebook.com/multimath.

Multi Math-teamet består af Karoline Lind, Maja Nees og Line Andersen, lærerstuderende på 4. årsgang ved VIA Lærerruddannelsen i Aarhus.

Kontakt: info@multimath.dk.

Hvordan inkluderer man forældre til forældrearrangementer?

Meningen med et forældrearrangement er at inddrage forældrene i institutionens hverdag. Men ofte har det den modsatte effekt. Vores klassiske danske møde- og samværsformer kommer til at ekskludere de anderledes, fremmede, nytilkomne eller ressourcetsvage forældre. Her giver jeg nogle bud på, hvad man kan gøre for at fremme forældreinklusion.

IB RAVN, LEKTOR, DPU, AARHUS UNIVERSITET

Alle daginstitutioner afholder med jævne mellemrum forældrearrangementer. Forældrene skal vide, hvad der foregår i de mange dagtimer, så de kan bidrage til, at børnene får en hverdag, hvor de trives. Men det er ikke altid, de fremmødte forældre kommer mere end nogle få gange. Kan det tænkes, at de ikke følte sig set, velkomne eller inkluderede, på trods af personalets allerbedste hensigter?

I forbindelse med DPUs forsknings- og udviklingsprojekt VIDA (Vidensbaseret indsats over for udsatte børn i DAGtilbud) har jeg som mødeforsker bemærket mig, hvordan almindelige forældremøder kan hægte forældre af på få minutter, ofte inden mødet starter. Men der findes andre måder at mødes med forældrene på, hvor de i højere grad bliver inddraget og føler sig tryg og sete fra det første minut.

Her er tre almindelige mødetyper og den eksklusion, ledere og personale kan komme til at skabe.

1. Orienteringsmødet

På orienteringsmødet giver ledere eller pædagoger informationer til forældrene i hele institutionen eller på stuen. Hensigten er den bedste, men lange opremsnin-

ger af orienteringspunkter beriger sjældent tilhørerne. Vi er skabt til samtale, ikke envejskommunikation.

Opleves informationen som ligegyldig eller ligefrem stødende? Er den fyldt med moraliseren og små stikpiller: "Vi aftalte jo på sidste møde, at børnene skal have det og det med i madpakken, men det sker desværre ikke altid, så derfor ...". Orker forældrene at sidde stille og lytte så længe, måske efter en lang og hård arbejdsdag?

Man kan let komme til at skubbe en væsentlig forældregruppe fra sig.

2. Spørgsmål og fri diskussion

Efter orienteringen kan der være ti minutter med spørgsmål eller en halv eller hel time med fri snak og diskussion, som oplægsholderen helt åbent kan lægge op til med "Hvad tænker I? Hvad er jeres holdninger til det her?"

Processen herefter er den velkendte: De få udadvendte og velformulerede forældre dominerer, og flertallet sidder tavse og lytter. Hvis ikke samtalen faciliteres med forskellige mødeprocesser og involvering (summe parvist eller i trioer, lynrunde osv.), begynder det passive flertal af forældrene snart at føle sig utilpasse.

De vil sandsynligvis miste noget af lysten til at komme igen næste gang. "Jeg

sad en time og sagde ikke et muk!" Hvor mange kan leve med det selvbillede? Så hellere blive væk.

3. "Kom og vær med"

Mange forældrearrangementer har en åben og inviterende form, nogenlunde af denne type: "Nu sætter vi en platform op her, og så kommer I og byder ind og snakker med, som I nu bedst kan."

Platformen kan være en teaterforestilling eller et krybbespil. Det er i første omgang ikke specielt krævende, for dér sidder man bare stille. Tilsvarende: Til arbejdsweekenden i den selvejende institution tager man bare fat med pensel eller sav. Men bagefter, eller i pauserne, når der skal hygges, eller til sociale arrangementer som sammenskudsmåltider eller kaffebord og kage, hvad gør man dér?

De sociale koder er så uklare, at man skal være meget selvstikker, udadvendt og netværkskompetent for at klare mosten. Selv velfungerende forældre vil opleve sådan en situation som krævende, hvis man er ny eller udenfor.

I disse situationer trasker man lidt rundt og sætter sig med sin ægtefælle og sit barn for enden af et langbord, hvor alle de andre pludrer glade med hinanden. Eller man må tage til takke med et bord i et hjørne og sidde alene med mærkatet "udenfor" kla-



sket ind i panden. Dem, der kender hinanden i forvejen, klistrer sig sammen i små hyggelige vennegrupper. Dem, der ikke er inde i varmen, kan passe sig selv.

Sådan fungerer meget socialt liv i Danmark: Har du en gruppe eller en klike, er det skønt, men har du ikke, er det hårdt. Det kræver ofte mange års kamp at blive set og accepteret af de andre. Det har resourcesvage forældre ikke kræfter til. Så de stemmer med fødderne og bliver hjemme, og personalet vil nok undre sig over deres manglende interesse og ansvarlighed og måske synes, at det er for dårligt.

Der er derfor grund til at organisere forældrearrangementer, som faktisk er inkluderende, ikke blot i den forkromede hensigt, men også i den lavpraktiske udførelse. Som vært og facilitator kan man fx gøre følgende:

A. Velkommen – og ind i en gruppe!

Når forældre træder ind ad døren til arrangementet, skal de straks tages imod og finde en plads, så de føler sig velkomne og i

trygge hænder med det samme. Det er ubehageligt og nedslående for de fleste at gå søgende rundt i institutionen efter nogen, man kender, bare i to minutter eller møde en masse bortvendte ansigter, der ikke siger "Hej!" eller "Dav, sid her hos os!".

Jo mere, man skal kæmpe for sig selv og slå sig ned i ukendt terræn, jo mere uvelkommen føler man sig, og jo mindre vil man have lyst til at udsætte sig for det igen. Man taber måske ligefrem ansigt over for sin ægtefælle og sit barn ved således ikke at mødes med den genkendelse, venlighed og respekt, man som voksen eller familieoverhoved forventer. Den usynlighed, som vi danskere gladeligt tildeler mennesker, vi ikke kender, selv om de blot står en meter fra os, hvor sårende eller ydmygende er den egentlig i andre kulturer? Vi aner det ikke.

Hvis ikke personalet kan overkomme at tage sig individuelt af hver forældrepar ved ankomsten – og der kan jo komme rigtig mange fem minutter før invitationstidspunktet – kan de mere erfarne forældre på forhånd rekrutteres til opgaven. Så er der ti

forældre, der byder velkommen og planter de nytilkomne i passende smågrupper med andre forældre og sætter lidt interaktion og samtale i gang, indtil aftenens forestilling eller fællesaktivitet starter.

B. Bordplan, siddeplan, gruppeplan

Er der bordplan, eller et system hvor man trækker et nummer til en bordplads eller en tilskuerplads, når man kommer, sikrer man alle en specifik plads, som man ikke skal kæmpe for. Ingen må tage til takke med en marginal placering, fordi man ikke "kender nogen" – for der er en forudbestemt plads til alle. De gamle og stærke forældre vil måske ikke bryde sig dette indgreb i deres ret til at sidde sammen med deres gamle venner, men det er værtens privilegium at beslutte det – og tage andre hensyn.

C. "Hilse på" efter ankomst

Før forestillingen, middagen eller oplægget begynder, kan en vært slå på et glas og bede alle hilse på de nærmestsiddende, også dem ved det næste bord eller på ræk- ➤

ken foran og bagved. At trykke i hånd og smile og præsentere sig for en håndfuld fremmede skaber typisk stor varme og tryghed i lokalet. Brug 5-10 minutter på det, og mind evt. gæsterne om at skifte partner et par gange undervejs. Er der kulturelle hindringer, fx kvinder der ikke trykker i hånd, siger værten bare det: "Husk, at hvis en kvinde ikke rækker hånden frem, er det af kulturelle årsager. Snak lidt sammen alligevel".

D. Mentorer

Erfarne forældre kan tilknyttes nye forældre, sådan at man som mentor tager sig socialt af sin mentee-familie ved forældrearrangementer. Man sidder sammen med dem af og til og forklarer, hvordan tingene foregår her og spørger ind til familien og det nye barn, eller man tager dem med over til et andet bord for at hilse på nogle andre nye eller gamle forældre.

Det er en rolle som supplerende vært, som personalet måske ikke kan overkomme, hvis dusinvis af nye forældre kommer på banen hver sommer. Mange stærke forældre kan nemt tage den rolle. De vil måske nyde at få noget praktisk at tage sig til i stedet for bare at sidde og yakke med de gamle bekendte.

E. Facilitér samtale om det kulturelt nye

Måske inviterer institutionen til et arrangement, der byder på kulturelle udfordringer, som kan gøre nogle af forældrene utrygge. Så kan man tage tyren ved hornene og gøre det kulturelt nye til samtaleemne i smågrupper af forældre, hvor man taler undersøgende, nysgerrigt og fordomsfrit om emnet.

Har personalet fx inviteret til fernisering af børnenes kunstværker, hvor forældrene skal gå rundt og beundre tegningerne og lerpølserne, kan lederen ved kaffen bagefter, når børnene er ude og lege, bede forældrene snakke i smågrupper om, hvordan det var:

"Nu har I været lidt på udstilling, og det er første gang, vi prøver det. Mange af jer har sikkert i jeres stille sind tænkt 'Hvad i alverden skal man sige til sådan et klatmaleri eller den der uformelige genstand af ler?' Så hvad tænker I – var det mærkeligt eller var det okay? Hvad si-

ger man, når man ser et andet barns mesterværk? Barnets forældre kan jo stå lige ved siden af, uden at man ved det? ☺"

Så snakker alle i ti minutter om dét, og det løsner sikkert op for stemningen.

Hvis man har arrangeret et fællesmåltid med medbragt mad til deling, kan man gøre den uvante mad til samtaleemne. Hver gruppe af to-tre familier eller forældrepar kan forsyne sig, og så tolker de sammen på maden, der ligger dér på tallerknerne.

Man kan lade børnene starte: "Det dér er leverpostej, og det kommer fra en gris, gør det ikke, mor? Men hvad er det lysebrune dér?" De danske forældre holder sig tilbage, mens indvandrermoderen siger: "Det er hummus, som vi spiser til meget mad. Det er lavet af nogle særlige ærter, kikærter, der har stået i vand..." osv.

Er der anderledes påklædning i institutionens hverdag, fx en amerikaners korte bukser midt om vinteren eller storesøstres slør fra Mellemøsten, kan man tale om det i små grupper. Børnenes naturlige nysgerrighed kan være i front, mens forældrene giver tålmodige forklaringer – som så også vil være oplysende for de andre forældre, der måske ikke har lyst til at indrømme deres kulturelle uvidenhed eller fordomme.

F. Snak i par eller smågrupper

Som i mødesituationen er en organiseret snak i smågrupper altid velkommen, måske et par gange pr. arrangement. Værten rejser sig bare, slår på glasset og beder alle finde sammen med en eller to andre, de ikke kender, og tale 10-15 minutter om et bestemt emne. Eventuelt kan man slå på et glas, når halvdelen af tiden er gået, så de to makkere kan skiftes til at fortælle. Man kan sætte snakken i gang med et af disse emner:

- Fortæl din makker om en rigtig god oplevelse, dit barn har haft i år.
- Nævn sammen fem ting, der er rart ved at bo i kvarteret her.
- Udpeg et par af de andre forældre for din makker, og fortæl lidt om dem. Det er okay at pege og snakke om andre ligeså!

- Hvordan var det for dit barn at starte i institutionen her?
- Fortæl om en ting ved en af jeres egne forældre, altså barnets bedsteforældre, som har påvirket jer på en god måde.

G. Hvad fungerer godt hjemme hos os?

Når pædagoger sætter forældre til at tale sammen i grupper, lægges der ofte op til holdningsdiskussioner. Her kommer man med sin holdning til forskellige børnerellevante emne, og så "får vi en god diskussion". Det kan imidlertid let føre til grøftegravning, hvor man forsøger at overtale modparten, mens hensigten nok var, at alle skulle lære af hinanden.

En anden samtaleform er den følgende: Efter et par minutters eftertanke får de 8-15 deltagere i en gruppe ordet et minut eller to hver. Her fortæller de om en ting, der fungerer godt med deres barn derhjemme. "Det er blevet meget lettere at lægge Vilhelm i seng, efter at jeg er holdt op med spørge, om han vil i seng, og i stedet giver ham valget mellem to måder at komme i seng på: han kan ride på min skulder som en ridder med lanse, eller krybe hen over gulvet som en farlig krokodille."

Det er som regel inspirerende at høre, hvad der fungerer godt i andre familier. Og det er rart og bekræftende at få lov til at fortælle andre familier om, hvad der fungerer godt med ens eget barn. Det at fokusere på ressourcer og løsninger giver ofte energi, lyst, vilje og håb – som alternativ til den konventionelle, mere problemorienterede snak, der ofte kan komme til at suge energi ud af en forsamling.

Prøver man nogle af disse samværformer, vil man formentlig opdage, at de ellers marginaliserede forældre føler sig mere set og hørt, end de er vant til. Det opleves som respekt og anerkendelse, og det er måske dét, der skal til, for at de kommer til arrangementerne.

Dét kræver, at leder og personale tager mere aktivt fat om værtsskabet og skaber plads, samtale og fællesskab dér, hvor det ikke sker af sig selv. For spontant sker det kun blandt danskere, der allerede kender hinanden godt – hvilket i sagens natur udelukker enhver ny, anderledes eller fremmed.

Ny kommunikationskonsulent

AF KATRINE AMTOFT, KOMMUNIKATIONSKONSULENT

DLOs sekretariat har til huse i København i et af Valbys gamle industriområder. Her ligger kontoret omgivet af friskoler og kontorbygninger til den ene side og travle byggepladser til den anden. Det seneste halve år har det været min udsigt to dage om ugen, når jeg som kommunikationskonsulent i DLO bl.a. skriver artikler til BØRNS hverdag, formulerer breve, vejledninger og anden kommunikation til vores medlemmer. I øjeblikket superviserer jeg en revision af DLOs vejledning til oprettelse af private institutioner og gennemgår nogle af DLOs skabeloner.

Jeg er uddannet cand.mag. i dansk og pædagogik og er vant til at arbejde med formidling i mange afskygninger. Som tidligere forlagsredaktør har jeg redigeret lærebøger og fagbøger og som selvstændig konsulent arbejdet med alt fra børnelitteratur til it-vejledninger.

Fremover glæder jeg mig til at dykke endnu mere ned i formidlingen af DLOs vigtige arbejde på det pædagogiske og politiske område.

Katrine Amtoft kan kontaktes på katrine@dlo.dk.



Daginstitutionernes Lands Organisation DLO

FIND OS PÅ FACEBOOK!

- For dig der er optaget af børn og daginstitutioners vilkår.

Besøg DLO's facebookside og gi' et like eller en kommentar. På siden lægger vi jævnligt relevante artikler, kurser og arrangementer op.





Portræt af en leder

Navn: Lise Lorentzen

Hvor og hvornår er du uddannet?

1995 på Rudolf Steiner Børnehaveseminariet i Charlottenlund.

Hvor er du leder henne?

Kirsebærgården på Amager.

Hvad er det særlige ved din institution?

Ud over at være et Rudolf Steiner-pædagogisk tilbud, som der er ca. 70 af på landsplan, så bærer Kirsebærgården præg af, at vi har mange pædagoger ansat, 13 ud af 15 af det pædagogiske personale er uddannet. Samtidig har både jeg, som er pædagogisk leder, og den administrative leder mange timer blandt børnene. Alt i alt betyder det, at vi har et lavt sygefravær og derfor en god økonomi, der sikrer den gode spiral.

Hvilke erfaringer har gjort dig til den leder, du er i dag?

Jeg har været leder siden 1998 og startet 2 institutioner op fra bunden – derudover jeg har haft 3 år som selvstændig pædagogisk konsulent, og det har uden tvivl formet mig til at kunne se muligheder frem for begrænsninger.

Hvilke tre værdier finder du vigtigst i forhold til dit lederskab?

- **Udvikling:** Det er afgørende, at vi bliver ved med at turde kigge på os selv og egen praksis, særligt når vi arbejder med mennesker.
- **Fællesskab:** Det at løfte i flok som kolleger og inddrage børn og forældre i at gøre Kirsebærgården til et sted, man har lyst til at opholde sig i, vi har 12 årstidsfester + arbejdsweekends med jævne mellemrum, og den sidste, vi lige har afholdt, blev omdøbt af børn og forældre til "arbejdsfest".

- **Prioriterede timer med børn:** At gå foran, gå ved siden af eller gå bagest er alle sammen vigtige positioner, som klart styrkes af at kende alle rutiner indefra.

Hvad syntes du er den største udfordring i forhold til at være leder? Og hvordan forholder du dig til den?

Fællesskabet skal man kæmpe mere for at opretholde i dag end tidligere, og der er en tendens til ensretning i vores samfund, som jeg ikke er tilhænger af, og som gør det vanskeligt at sikre mangfoldighed i den pædagogiske tilgang, det synes jeg truer vores faglighed og engagement som pædagoger.

Kan du fortælle noget om jeres samarbejde med dagtilbud omkring overgangen fra børnehave til skole?

Det er sørgeligt, at der er tvungen børnehaveklasse ... kort og godt oplever jeg til stadighed, at børnene ganske enkelt ikke er modne til skiftet på dette tidspunkt, men at forældre oplever et stigende pres, som gør, at de ikke søger udsat skolestart. Det er en hån mod barndommen – for hvad er det, vi har så travlt med, at børnene skal nå – at blive voksne tidligt? Det er en fortsat gåde for mig, og det udfordrer samarbejdet med skolerne og i særdeleshed privatskolerne. Da vi sender børn videre til en meget bred vifte af skoler, er vi på arbejde med, at skolernes ønsker stikker i alle retninger, og vores ressourcer ikke dækker at tilgodesee dem alle – derfor er vi gået i gang med at udvikle vores egen overleveringssystem, der kan dække bredt.

DLO er en service- og interesseorganisation for bestyrelser, ledelser og forældrebestyrelser i selvejende, private og kommunale dagtilbud. Tænk du, at du i dit hverv som

leder kan bruge DLO eller nogle af vores arrangementer og aktiviteter til noget?

Jeg har gennem de sidste to år arbejdet for Sammenslutningen af Rudolf Steiner Dagtilbud, som er en organisation, der også er knyttet til DLO. Derigennem har jeg fået et godt kendskab til DLO også indefra, og det er meget inspirerende og meningsfyldt at sidde med til forretningsfører-møder. Der er en god dialog på disse møder og en interesse i at støtte og udvikle dette fællesskab, som dækker over rigtig mange børn. Jeg er også meget glad for, at den nye formand Peter Grevsen er så optaget af mangfoldighed som princip, og mit indtryk er, at han italesætter det i de fora, det er muligt ... Så tak for det!

Meget aktuelt lige nu er samarbejdet med DLO fordi vi som pædagoger er blevet truet på vores faglighed med den nye dagtilbudslov – der er ganske enkelt sket det kedelige at der i bilagene til bekendtgørelsen der følger med loven bliver anvist specifikke "skal" metoder til det pædagogiske arbejde, noget som på ingen måde taler sammen med ønsket om forældrenes fri ret til at vælge pædagogisk tilbud til deres børn og et brud på vores evne til selvvalgt at kunne vælge metode. Derfor har vi haft et tæt parløb med DLO for at få politikerne i tale og det ser ud som det er lykket – derfor ser jeg meget frem til at ministeren som lovet for ændret ordlyden så hendes budskab om selv at kunne vælge it eller ej, brænder igennem. Det ville være et stort problem, hvis det ikke bliver ændret.

Tip til Leder-portræt

Kender du en leder, som Børns Hverdag bør portrættere – så send en mail til Sanni Maria Korsgaard, sannimar@yahoo.dk



BØRNS hverdag udgives af:

Daginstitutionernes Lands-Organisation

Høffdingsvej 34, 2500 Valby

Tlf. 7027 5520

E-mail: dlo@dlo.dk

Hjemmeside: www.dlo.dk

Redaktion:

Redaktør: Bjarne W. Andresen

Pædagogisk og børnekulturel redaktør:

Sanni Maria Pedersen Korsgaard

Ansvarshavende redaktør:

Landsformand Peter Grevsen

Grafisk produktion:

Jørn Thomsen Elbo A/S

Annoncer:

Vendemus ApS

Tlf 7222 7080

Mail: kontakt@vendemus.dk

Abonnement:

BØRNS Hverdag udkommer 8 gange i 2018.

Årsabonnement koster kr. 438

Enkelt personer kan blive medlem af DLO til kr. 385 om året. Medlemskabet er inklusive abonnement på BØRNS hverdag.

Daginstitutioner kan tegne abonnement og modtage 8 eksemplarer af hvert blad, som kan uddeles til bestyrelsesmedlemmer og ledelsen.

Det koster kr. 2.027 inkl. moms.

En daginstitution med 30 børn kan blive medlem af DLO og få adgang til rådgivning, medlemsrabatter og abonnement på BØRNS hverdag for kr. 2.445 om året.



DANSKE MEDIER

Artikler i **BØRNSHVERDAG** afspejler ikke nødvendigvis DLOs holdning.

Forside: Colourbox

Det er Chili Djurhuus, som har taget forsidebilledet i nr. 3/2018. Beklager fejlen.



Tilmeldt

ISSN 0908-1682

Kommende numre:

BØRNS hverdag nr. 5:
Udkommer uge 35
Aftaler om artikler 3.8.
Deadline 9.8.

BØRNS hverdag nr. 7:
Udkommer uge 45
Aftaler om artikler
12.10.
Deadline 18.10.

BØRNS hverdag nr. 6:
Udkommer uge 40
Aftaler om artikler 7.9.
Deadline 13.9.

BØRNS hverdag nr. 8:
Udkommer uge 49
Aftaler om artikler
16.11.
Deadline 22.11.

Interesseorganisation

- For at fremme de bedste vilkår for børn
- For daginstitutionernes vilkår
- For at varetage medlemsinstitutionernes interesser i enhver henseende.

Konsulenthjælp

- Fortolkning
- Problemløsning
- Forhandling
- Kurser

Forlagsvirksomhed

- Håndbøger
- Foldere
- Mødestatistikker, kartotekskort m.m.

Medarbejdere:

Sekretariatschef: Tanja Krabbe

Konsulent: Mette Fabricius

Studentermehjælper: Signe Kliving

Kommunikationskonsulent: Katrine Amtoft

Varesalg: Rosendahls Schultz Distribution

Bogholderi: Landsorganisationen LDD

Redaktør: Bjarne W. Andresen

Freelancekonsulenter: Thinne Nielsen, Karsten Egeager, Kirsten Schou,

Sanni Maria Korsgaard Pedersen og Frederik Blichfeldt

Formandsskab: Landsformand Peter Grevsen

I. Næstformand: Erik Paustian

DLOS REGIONER

DLOs politiske (frivillige) organisation er opdelt i 5 regioner.

Kontaktpersonerne er:

Hovedstadsregionen

Allan Bäck

Tlf. 40 52 97 95

Mail: alb-sig@mail.dk

Region Sjælland

Eva Djurhuus

Tlf. 23 32 51 44

Mail: evd@esbjergkommune.dk

Region Syd-Danmark

Charlotte Westergaard Jensen

chweje@hotmail.com

Region Midtjylland

Alex Kejlberg

Tlf. 22 53 68 43

alexkejlberg@gmail.com

Region Nordjylland

Hanne Høy Larsen

Tlf. 98 29 63 38

Mail: hmhl-fb@aalborg.dk





I ØJENHØJDE MED BØRNENE



Legehytte
varenr. 713047

Sand og vandbord
varenr. 719735

Sand og vand legeområde NATURE

I børnehavealderen udvikles mange grundlæggende motoriske færdigheder bl.a. ved håndtering af forskellige materialer og genstande. Udover at det bare er vildt sjovt, så er det bløde, eftergivende og smattede sand, med til at udvikle børnenes finmotorik.

Alle børn elsker sand og vand

Det gør de bl.a. fordi sandet er fascinerende at flytte, bygge noget af, gøre vådt osv. Vi tilbyder et stort udvalg af sand og vand legeområder, og kan let tilpasse en løsning, så det passer netop hos jer.

Se mere på www.udemiljø.dk eller kontakt din TRESS-ambassadør for mere information!



Vippedyr
varenr. 711254

TAK FORDI DU
FØLGER OS

TRESS
SPORT OG LEG | Udemiljø
Legeplads, park og udemiljø

