

# BØRNSHVERDAG

NR. 6 · SEPTEMBER · 2018

## Natur, udeliv og science

Det "nye"  
læreplanstema

Side 4

## En fælles drøm om det nære

Lille Fod er en ny  
privat institution  
i Auning

Side 16

# LEDEREN



PETER GREVSEN,  
LANDSFORMAND



TANJA KRABBE,  
SEKRETARIATSCHEF

## Mere frihed tak

For få uger siden lancerede undervisningsminister Merete Risager en justering af folkeskolereformen. Som en del af justeringen vil ministeren lave et forsøg med en ny slags skole, en "selvstyre-skole", der skal køre som forsøg i ti år fra skoleåret 2019/2020. Selvstyreskolerne er gratis ligesom folkeskolerne, men er ikke bundet af alle reglerne for folkeskolen - og har større lokalt selvstyre: Skolebestyrelsen og forældrenes indflydelse skal styrkes.

Merete Risager siger om forsøget: "Jeg tror på, at det stærke civilsamfund i Danmark skal have mere plads, så folk føler, at det er deres skole".

Dansk Friskoleforening, der er medlem af DLO, har kommenteret på forslaget på [www.friskoler.dk](http://www.friskoler.dk). Friskolernes formand, Peter Bendix, skriver:

"I Dansk Friskoleforening synes vi grundlæggende, at det er sympatisk og rigtigt, når man fra politisk side vil sikre mere frihed til folkeskolen, ligesom vi til enhver tid bakker op om flere ressourcer til folkeskolen. Vi tror grundlæggende på, at en stærk folkeskole også styrker friskolerne, og i sagens natur har friskolerne mange erfaringer med netop selvstyrereformen. Vi ved, at det skaber engagement

og nærhed, når skolen er et fælles projekt mellem alle involverede parter."

I DLO er vi enige med friskolerne: Erfaringerne med selvstyre til daginstitutionerne er gode. Vi glæder os over, at regeringen så klart melder ud, at man ønsker at styrke det lokale demokrati og selvstyre, i hvert fald på folkeskoleområdet. Men hvorfor ikke gå skridtet ud og styrke selvbestemmelsen på dagtilbudsområdet også?

Mulighederne er mange:

- Det kunne være spændende at se et forsøg med "selvstyredagtilbud", altså kommunale dagtilbud med mere frihed fra statslig og kommunal styring.
- Man kunne indføre klare regler for samarbejdet mellem kommunerne og

de selvejende institutioner, så kommunerne ikke svækker selvejet ved at true med at opsigte driftsoverenskomsten eller ved at overtage deres lejemål, som vi lige nu ser i Københavns kommune.

- Og man kunne værne bedre om de private institutioner, så man fx sænkede loftet for driftstilskud, fjernede den nye mulighed for at ændre på godkendelseskriterierne og sørgede for stærkere incitament for kommunerne til at samarbejde ordentligt med de private dagtilbud.

Alt i alt: Regeringen anerkender, at et stærkt lokalt demokrati er godt for folkeskolerne, og præcis samme argumentation gælder for dagtilbuddene. DLO indgår gerne i arbejdet for at få mere af det.

### 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](http://www.dssv.dk)



Foreningen De danske Børneinstitutioner (i Aabenraa)  
Tlf. 73 76 86 90  
[www.fd-db.dk](http://www.fd-db.dk)



Foreningen af Kristne Friskoler  
Foreningen af Kristne Friskoler



Danske Daginstitutioner,  
[www.idd.dk](http://www.idd.dk)

Det Københavnske og Nørrebro's Asylselskab  
[www.asylselskabet.dk](http://www.asylselskabet.dk)



TitiBo gruppen [www.titibo.dk](http://www.titibo.dk)



Dansk Friskoleforening  
[www.friskoler.dk](http://www.friskoler.dk)



Sammenslutningen af Rudolf Steiner Dagtilbud  
[www.rudolfsteinerdagtilbud.dk](http://www.rudolfsteinerdagtilbud.dk)



Børneringen,  
[www.borneringen.dk](http://www.borneringen.dk)



KFUM Sociale Arbejde i Danmark  
[www.kfumsoc.dk](http://www.kfumsoc.dk)



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

Efterårskonference om Den styrkede pædagogiske læreplan  
Odense 25/10.

Basis bestyrelseskursus

Kolding 24/10.

Roskilde 30/10.

Odense 13/11.

Viborg 28/11.

Temaaften med Søren Fisker  
Børn i trivselsvanskeligheder

Skive 31/10

København 12/11

Landsmøde

16/11.

DLOs medlemmer inviteres hermed til DLOs landsmøde fredag den 16. november 2018 kl. 10-16 på Næsbylund Kro i Odense.

På landsmødet afgiver DLO landsformand Peter Grevsen beretning om de forudgående to år, DLOs økonomi godkendes og der bliver mulighed for at drøfte fremlagte forslag. Bestyrelsen vil fremlægge en strategi for DLOs vision og prioriterer frem mod DLOs jubilæum i 2026. På landsmødet er der også valg af DLOs landsformand for de kommende to år. DLOs nuværende landsformand, Peter Grevsen, genopstiller.

Se nærmere om dagsordenen for mødet på [www.dlo.dk](http://www.dlo.dk).

Tilmelding er gratis og skal ske til [dlo@dlo.dk](mailto:dlo@dlo.dk) senest den 26. oktober 2018.

Se mere på [www.dlo.dk/](http://www.dlo.dk/)  
arrangementsoversigt

# INDHOLD

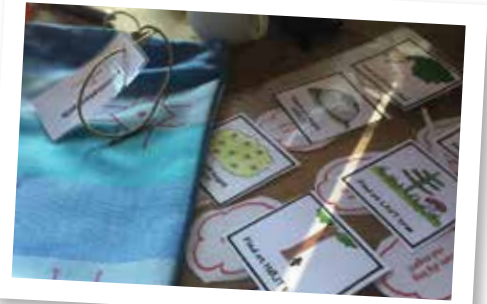
## 2 Mere frihed tak!

Leder

## 3 Årsplan

## 4 Børn og natur er det nye sort

- og kun fantasien sætter grænser



## 6 Hvad skal der til, for at ny viden bliver til gavn for børnene?

## 8 Vi vil gerne mødes i øjenhøjde

- både børn og voksne

## 10 Pædagoguddannelsen er meget populær, men er den god nok?



## 11 Et politisk efterår

Klumme

## 12 Konsulentnyt

Skal selvejende institutioner have egen persondatarådgiver?

AUB – Arbejdsgivernes uddannelsesbidrag

Vi skal kommunaliseres

## 14 Ledersparring hos DLO

- hvad kan du bruge det til?

## 14 Indkaldelse til generalforsamling

DLO Region Hovedstaden

## 15 Bedre børnemiljø

Anmeldelse

## 16 En fælles drøm om fokus på det nære

## 18 Hvad er evaluering

set gennem den styrkede pædagogiske læreplan?

## 20 Barnets udvikling gennem tilknytning og leg

Boganmeldelse

## 21 Strategi for DLO frem mod 2026

Fra maskinrummet

## 22 Portræt af en leder

Dorte Ris fra Hassel-Huset



# Børn og natur er det nye **SORT**, og kun fantasien sætter grænser

- lidt om læreplanstemaet Natur, udeliv og science

“Børn gror i naturen”, “Naturglæden er medfødt”, “Udeleg i børnehaven styrker børns mentale og fysiske sundhed”, “Børn bliver mere kreative og øger deres koncentration af at lege i naturen” - sådan lyder bare nogle af de positive overskrifter, når effekterne ved børn og natur er undersøgt. Men samtidig viser en undersøgelse fra Danmarks Naturfredningsforening, at hvert fjerde barn stort set ikke kommer i naturen på hverdage. Her kan dagtilbuddene blive en vigtig spiller, og med læreplanstemaet Natur, udeliv og science får de en ramme for arbejdet.

---

AF SANNI MARIA P. KORSGAARD, MEDLEM AF MASTERGRUPPEN FOR DEN STYRKEDE PÆDAGOGISKE LÆREPLAN OG ARBEJDSGRUPPEN OM NATUR, UDELIV OG SCIENCE. FORFATTER TIL BOGEN *SÆT SPOR - NATUR, UDELIV OG SCIENCE* I BØRNEHØJDE.

---

## Børns lyst til at være og lære i naturen bør understøttes

I de seneste år er der kommet et stort fokus på de positive effekter ved børn og natur og hvor vigtigt, det er, at børn kommer ud. Fra politisk side har man et ønske om, at flere unge tager en naturvidenskabelig og håndværksmæssig uddannelse. Vi ved, at kimen til den naturfaglige interesse kan lægges tidligt, hvis små børn fra starten får vækket deres nysgerrighed og virkelyst i den retning. Dermed ligger der også en opgave for dagtilbuddene, som “det første led i den uddannelsesmæssige fødekæde”. I læreplanstemaet Natur, udeliv og science har ønsket også været at underbygge denne strategi. At give børn glæden ved naturen om ikke tilbage, for mistet den har de vel ikke, hvis de aldrig rigtigt har været der, men i hvert

fald at stimulere og understøtte, at børn får lyst til at være og lære i naturen.

## En begyndende forståelse for bæredygtighed

Naturen er rum for sansning, oplevelser, undersøgelse, erfaring, leg og skabelse samtidig med, at den er en pædagogisk kilde til forundring, viden og erkendelser gennem udforskning og eksperimenter. Den voksens rolle er at sikre et udelæringsmiljø, der giver mulighed for, at børn udvikler kropslige, motoriske og kognitive færdigheder samt nysgerrighed og tryghed i at være i natur og handle med den på såvel legende, skabende som videnssøgende og hensynsfulde måder.

Med hensynsfulde måder henvises til en begyndende bæredygtighedsforståelse. Et af de pædagogiske mål for læreplanstema-

et er at “give børnene en begyndende forståelse for betydningen af en bæredygtig udvikling”. (Den styrkede pædagogiske læreplan, side 45) Det kan fx handle om at lære børn at udvise respekt for naturen, at lære dem om, hvordan vi mennesker er en del af og afhængige af naturens kredsløb, at kende forskel på materialer, sammen at opbygge bæredygtige løsninger i institutionen fx genbruge, kompostere, sortere affald, mindske madspild, vand- og elforbrug mv.

## Ny overskrift

Læreplanstemaet har som bekendt også fået en ny overskrift. Det gamle “Natur og naturfænomener” hedder nu “Natur, udeliv og science”. Og hvorfor nu det? Det var da også en af de første diskussioner, der var i arbejdsgruppen, der havde fået til opgave at gense, beskrive og uddybe mål, rammer

og indhold for læreplanstemaet. Der var hurtigt enighed om at natur og udeliv var dækkende begreber, men hvad med science? Hvad er science egentlig udover det engelske ord for videnskab? Hvorfor skal det indgå i et læreplanstema for de 0 til 5-årige i danske dagtilbud? Er det ikke at stræbe lidt højt? Risikerer man ikke at skræmme nogle pædagoger, der tror, at de skal være videnskabsmænd og -kvinder for at tage børn med ud i naturen. Det var nogen af argumenterne i det lille mødelokale på Christiansborg. Men omkring bordet sad også flere, som allerede brugte sciencebegrebet og havde gode argumenter for at få det integreret i de danske dagtilbud.

### Så hvad er science i børnehøjde?

Sciencepædagogik i børnehøjde er at opbygge en kultur for børn, der er præget af aktiv lytning, nysgerrighed og gode og inspirerende læringsrum med plads til leg, eksperimenteren og fordybelse. Det er aktive, vidende voksne, som er nysgerrige og undrende på verden og dens sammenhænge sammen med børnene. Det er som voksen vigtigt at gå ind i processer og projekter med en åben tilgang, hvor børnenes egne input, svar og løsninger bliver ligeså værdifulde som de voksnes, men hvor deres hverdagsopfattelser og sanselige tæn-

ning også udfordres og forstyrres tilpas. Det er at give børnene kropslige og sansesmæssige erfaringer med den verden, de gerne vil undersøge, og efterfølgende hjælpe børnene med at sætte ord på de erfaringer, de har gjort sig. Det kan eksempelvis være med en efterbearbejdning i form af æstetiske læreprocesser, hvor barnet får lov at udtrykke sine nye erfaringer f.eks. via tegning, drama, digtning, leg, maling, formning, fortælling eller noget andet. Det er at opbygge børnefællesskaber, hvor børnene ser hinandens ressourcer, lytter til hinandens svar og sammen finder nye spørgsmål og svar (definition fra bogen: Sæt spor, Natur, udeliv og science i børnehøjde s. 79).

### Mariehønematematik, meterstok og myreskole

I sidste uge var jeg på et fantastisk kursus i matematisk opmærksomhed i Skovbørnehaven Krudthuset hos krudthusets leder Anette Grunnet og naturvejleder Hanne Hübertz om, hvordan man kan opbygge kreative, sjove og legende matematikværksteder eller -læringsrum på legepladsen. Man ved, at børn er født med en matematisk opmærksomhed og talfornemmelse, og at børn fra fødslen kan overskue mængder op til fire. Man ved også, hvor vigtigt det er, at den matematiske opmærksomhed på samme måde som den sproglige opmærksomhed bliver stimuleret og udviklet tidligt. Et af de pædagogiske mål i læreplanstemaet understreger, at vi skal understøtte børnenes begyndende matematiske opmærksomhed (Den styrkede pædagogiske læreplan, side 45).

Når man bliver bevidst om, hvor meget matematik der er i børns hverdag, og hvor mange naturvidenskabelige erkendelser der ligger og venter på dem, så er det faktisk kun fantasien og kreativiteten, der sætter grænser for, hvordan man kan arbejde med disse temaer. På førnævnte kursus blev jeg præsenteret for ræveskole, mariehønematematik, talfornemmelse med terninger og kortspil, opmåling med meterstok og snor, et legende matematikmyreprojekt og meget, meget mere. Mit råd er i første omgang: Følg børnenes nysgerrighed, blev selv klogere ved at undersøge sammen med børnene, og brug endelig alle de gode tilbud og ressourcer, der er på naturcentre og andre steder rundt om i landet til inspiration.



## Pædagogiske læringsmål

Det pædagogiske læringsmiljø skal understøtte, at alle børn får konkrete erfaringer med naturen, som udvikler deres nysgerrighed og lyst til at udforske naturen, som giver børnene mulighed for at opleve menneskets forbundethed med naturen, og som giver børnene en begyndende forståelse for betydningen af en bæredygtig udvikling.

Det pædagogiske læringsmiljø skal understøtte, at alle børn aktivt observerer og undersøger naturfænomener i deres omverden, så børnene får erfaringer med at genkende og udtrykke sig om årsag, virkning og sammenhænge, herunder en begyndende matematisk opmærksomhed.

# Hvad skal der til, for at ny viden bliver til gavn for børnene?

I takt med, at den politiske interesse for tidlig indsats er steget, er der blevet gennemført mere forskning på 0-6 årsområdet. Den nye viden når dog ikke altid ud til landets vuggestuer og børnehaver. Og hvad gavn gør forskning og viden så? Tænk tanken DEA har i en ny kvalitativ undersøgelse zoomet ind på fire kommuners arbejde med at få viden ud at virke i dagtilbuddene. Analysen stiller skarpt på både forskeres, forvaltningers og dagtilbudslederes arbejde med at skabe de rette rammer for, at pædagoger kan bringe ny viden i spil på gul stue.

AF SIGNE EMILIE CHRISTENSEN OG CAMILLA HJORT WEBER,  
TÆNKETANKEN DEA



## VIDENSPRODUCENTER

FAGBLADE OG  
TIDSSKRIFTER



OMRÅDECHEFER  
OG KONSULENTER  
I FORVALTNINGEN



DAGTILBUDSLEDERE



DAGTILBUDSPRAKSIS

DEAs analyse viser, at der er brug for en klar rollefordeling af, hvem der gør hvad i forbindelse med at sprede viden fra forskning til praksis. Der kan skelnes mellem tre typer af roller:

- 1. Vidensproducentrollen**, som består i at producere forskning og andre former for dokumenteret viden.
- 2. Oversætterrollen**, som består i at oversætte ny viden til et tilgængeligt og anvendeligt sprog og at sortere og udvælge viden, så den bliver overskuelig.
- 3. Omsætterrollen**, som derimod består i at bringe viden i spil i selve den pædagogiske praksis, hvor børnene får glæde af den – dvs. anvende viden i det konkrete arbejde blandt børnene på stuerne. Når dette lykkedes, kalder vi det en vidensinformeret pædagogisk praksis.

### Hvad menes med vidensinformeret pædagogisk praksis?

Den pædagogiske praksis er kendetegnet ved, at man som fagprofessionel ikke kan planlægge, hvilke situationer som vil opstå, idet man har med mennesker at gøre. Vi-

densinformeret praksis er en kobling mellem tilegnet viden, professionelle erfaringer og omsætning af viden til den konkrete situation.

*"Vores undersøgelse viser, at der er et stort fokus på at producere viden samt oversætte og formidle viden ude i kommunerne, men der mangler fokus på at omsætte viden, så den kommer i spil blandt børnene. Og her kan dagtilbudslederen være nøglerollen,"* siger Signe Emilie Christensen, som er konsulent i Tænk tanken DEA.

### Svært at få ny viden omsat til pædagogisk praksis

Det opleves generelt vanskeligt at bruge ny viden i landets vuggestuer og børnehaver.

Det skyldes flere ting. For det første viser analysen en uudtalt forventning om, at pædagogerne selv omsætter den tilegnede viden til praksis. Men omsætning af viden fra papir til praksis sker ikke nødvendigvis automatisk, når en pædagog bliver præsenteret for ny viden gennem oplæg eller artikler. Der skal mere og andet til end personalemøder, konferencer og efteruddan-

nelseskurser, før ny viden kommer til at leve i den pædagogiske praksis.

Dagtilbudsledere efterspørger, at pædagogerne får afsat tid til refleksion, kollegial sparring og tid til at indhente ny viden. Men det kan være svært for lederne at legitimere tid til andet arbejde, hvor det pædagogiske personale går fra børnene. Uagtet, at det på sigt ville skabe en bedre hverdag sammen med børnene. Nogle dagtilbudsledere peger derudover på, at det er en udfordring at finde tid til dette i den nuværende struktur, mens andre mener, at de har fundet tiden ved at strukturere hverdagen anderledes.

### Konsulenter er typisk ikke i kontakt med pædagoger

DEAs analyse viser også, at vidensdelingen typisk er afkoblet fra den pædagogiske praksis. Det gør det svært at overføre og omsætte viden til praksis, hvor børnene får glæde af den. Konsulenter fra kommunens forvaltning er sjældent i direkte kontakt med pædagogerne i praksis og møder dem oftest på personalemøder. I stedet er de pædagogiske konsulenter oftest i dialog med dagtilbudslederne. Det er en barriere for, at ny viden og faglig refleksion bliver en del af hverdagen – og også en barriere for at skabe en læringskultur med høj faglighed i dagtilbuddet.

### Og hvad gør vi så?

Tænk tanken DEA har udviklet 19 anbefalinger til, hvordan man kan skabe de bedste betingelser for, at mere viden bliver en del af børnenes hverdag. Anbefalingerne er både rettet mod forskningsmiljøerne, områdeledere og konsulenter på forvaltningen og til dagtilbudsledelsen:

### Anbefalinger til dagtilbudsledere

1. Vær rollemodel, hvad angår en høj pæ-

dagogisk faglighed, samtidig med at du spotter og engagerer medarbejdere med faglig motivation.

2. Inddrag og brug de pædagogstuderende som en kilde til ny viden.
3. Undersøg, hvilke strukturer der frigiver mest forberedelsestid og kollegial sparring.
4. Sikr, at pædagogerne holder sig opdaterede med hensyn til ny, relevant viden og bringer den i spil i deres arbejde med børnene.
4. Understøt, at viden fra efteruddannelse bliver anvendt i praksis.
6. Faciliter faglige personalemøder, og stil krav om faciliterede teammøder med fagligt indhold.
7. Vær på forkant med, hvad der sker på området – sorter, oversæt og skab mening i vidensstrømmen.

### Ledere anbefales at kigge nærmere på strukturering af hverdagen

Mange dagtilbudsledere fra undersøgelsen er enige om, at det kræver tid at fremme en vidensinformeret pædagogisk praksis. Det handler ikke om tid til personalemøder eller stuemøder, men om tid og rum til at søge ny viden, reflektere og planlægge aktiviteter. Derfor anbefales det dagtilbudslederne at undersøge, hvordan man kan strukturere hverdagen, så der bliver tid og rum til, at udvalgte medarbejdere kan gå fra for fx at søge ny viden og planlægge aktiviteter.

*Det, vi gør i dagligdagen, er, at vi planlægger hver evig eneste dag, så alle ved, hvem der gør hvad og hvornår. Sådan helt systematisk med navn bagved, så man er, som vi siger, matrikelparat: dvs. at når man møder ind på arbejde, så ved man, hvad man skal.*

– Assisterende leder, Horsens Kommune

Men tid til pædagogisk refleksion kræver ikke nødvendigvis et formelt rum og tid væk fra børnene – det kan også ske på legepladsen. Men det sker ikke af sig selv. Det skal faciliteres af lederen ved fx en refleksionsbænk eller andet som opfordrer eller skaber rum til kollegial sparring.

Nogle gange får jeg at vide af pædagogerne, at "det har vi ikke tid til". Men så er det med at få italesat, at det har vi, og så prøve at finde de huller. Det hjælper jeg dem med. De er pressede, og jeg vil også gerne sætte mere tid af til det, men der er også ting i strukturen, som kan ændres nogle gange, så man får tid. Det behøver ikke at være, at man skal sætte sig i et lokale og snakke om det, det kan også være på legepladsen. Vidensdeling behøver ikke være i formelle rum. Tit har man en idé om, at man skal sidde og diskutere i personalegruppen. Man kan også dele viden i dagligdagen. Det tror jeg nogle gange, at man lærer mere af – at man er undrende over for hinanden i det daglige arbejde. – Dagtilbudsleder, Vallensbæk Kommune

### Ledere bør understøtte omsætning af viden i praksis

Der er brug for, at dagtilbudslederne eller konsulenterne understøtter omsætning af viden i praksis i samarbejde med det pædagogiske personale. For at synliggøre dette har DEA videreudviklet 40/20/40-modellen, som grundlæggende handler om, at man som dagtilbudsleder skal sætte tid af til at understøtte medarbejdernes efteruddannelse og kurser. Det vigtige her er, at lederen både bruger tid før, under og efter medarbejdernes efteruddannelse og kurser, og også ser det som deres opgave, at hjælpe pædagogerne med at få ny viden til at leve i praksis.

Derudover er det vigtigt, at lederne eller alternativt konsulenterne kommer ud i praksis. Det kan de fx gøre ved at observere det pædagogiske personale og på den baggrund give konstruktiv feedback til medarbejderne. Det er ikke tilstrækkeligt, at de holder oplæg på møder, men det afgørende er derimod, at de kommer ud på gul stue og samarbejder med personalet.



# Vi vil alle gerne mødes i øjnehøjde – både børn og voksne

Hvorfor er det ind imellem så svært at løse de konflikter, vi står i, og hvad er det egentlig, der sker? Som udgangspunkt vil vi alle bare gerne mødes i øjenhøjde, blive forstået og mødt lige der, hvor vi er – både børn og voksne.

---

AF ANNE GALÁN, RELATIONSCOACH OG ORGANISATIONSKONSULENT.

---

Meget tidligt i vores opvækst bliver vi påvirket af de voksne, vi har omkring os, på godt og ondt. Vi lærer hurtigt, hvad vi må og ikke må, og hvordan vi skal opføre os i forskellige situationer i samværet med andre mennesker både hjemme i familien og ude blandt andre.

En påvirkning, som vi ubetinget indordner os under for at blive accepteret af de omsorgspersoner, som vi er afhængige af i vores opvækst.

Ja, man kan sige, at vi får en slags social maske på, som i bund og grund slet ikke er den autentiske person, vi i virkeligheden er, men i stedet en tilpasset og ofte frustreret person, som inderst inde bare længes efter at turde være sig selv.

Denne påvirkning og sociale maske, som vi tager med os op i vores voksne liv, er ofte årsagen til, at vi møder modstand i vores relationer til andre, idet vores værdier og regelsæt jo er meget forskellige.

Dette gør sig også gældende på arbejdspladsen, da vi og vores kolleger jo ikke er blevet påvirket på samme måde.

Alle gør deres bedste for at indgå i fællesskabet ud fra de forudsætninger, som de har med sig.

## Bedre bare at smile

Oftest forundres vi over, at de andre ikke forstår os, når vi nu selv synes, at vi gør vores bedste. Vi bliver sårede, skuffede og ikke mindst vrede og afmægtige.

Vi går i forsvar og mister en masse energi på den konto, hvilket resulterer i, at vi føler os fastlåste, drænede, usikre og måske også ensomme.

Vi har lyst til at sige vores mening, men min erfaring er, at den ofte bliver tilbageholdt, fordi vi måske har lært, at det er bedre bare at smile og acceptere tingene. I stedet kan det ende med, at det, vi gerne ville have sagt, bliver til sladder og grupperinger blandt medarbejderne.

Arbejds miljøet bliver anspændt, og sygefraværet stiger stille og roligt – vi går jo rundt med hver vores sociale maske på uden at italesætte, hvad vi virkelig har brug for.

Når vi er i denne tilstand, er det meget svært at møde børnene i øjenhøjde, da vi jo ikke selv oplever at føle os mødt. I stedet bliver vi provokeret i de forskellige situationer og har intet overskud. Vores faglighed og professionalisme kommer ikke rigtigt i spil.

## Find et fælles "vi"

Så hvad skal der til?

Vi skal starte med at afdække vores sociale masker og turde italesætte, hvad det er, vi har brug for.

Når vi får en forståelse for, hvilken betydning vores sociale masker har i vores samarbejde, hvor det er, vi kan "støde" sammen, og hvordan vi kan få løst op for dette, så vil der opstå en ikke-dømmende kultur med større rummelighed for hinanden.

Vi bliver mere bevidste om, at der altid er en grund til, at folk opfører sig, som de gør – nøjagtig ligesom børnene på stuen. Det er, når vi bliver pressede og ikke får meldt ud i tide, at det begynder at gå skævt.

Vi kan selv være så overbeviste om, at vi er på en bestemt måde, indtil vi får en reaktion på det modsatte.





Med denne indsigt kan vi nu bedre forstå kollegaen, som virker afvisende og såret, selv om vedkommende selv siger, at alting er helt fint.

Eller den kollega som siger, at arbejdet med børnene går fantastisk og helt uden problemer, på trods af at virkeligheden lader til at være en anden.

Eller kollegaen, der omtaler sig selv som yderst positiv og samarbejdsvillig, mens de øvrige kolleger synes, det modsatte er tilfældet.

For at skabe et trygt miljø skal vi finde frem til et fælles "vi", hvor det er muligt at turde sige til og fra over for hinanden på en tillidsfuld måde, og hvor der bliver forventningsafstemt, så alle har mulighed for at byde ind. Det er en øvelse, som kræver en indsats fra alle, og hvor ærlighed er i højsædet.

Når vi tør stå ved os selv og sige til og fra på en ansvarlig og assertiv måde, så begynder det virkelig at blive sjovt at gå på arbejde.

Vi kan byde ind med det, vi brænder for. Måske noget vi ellers aldrig ville turde sige højt, men som nu kommer i spil og bliver til gavn for alle parter.

Når jeg hjælper og støtter en personalegruppe med at implementere en fælles "vi"-kultur, bliver der som regel afsat en hel dag eller måske 2 dage, hvor der uden afbrydelser er rum til at reflektere og være nysgerrig på egne handle-

stre i samværet med børn og voksne.

Alle får mulighed for at arbejde med de udfordringer, som de oplever i deres dagligdag på institutionen, og få konstruktiv feedback. Dette foregår i et trygt rum, hvor ingen føler sig udstillet eller dømt. Det er et must for, at processen skal kunne fungere.

Gennem masser af input og opklarende eksempler, som alle kan nikke genkendende til, individuelt arbejde, gruppearbejde samt fælles dialog når vi frem til en fælles strategi og en værktøjskasse fyldt med effektive værktøjer, som fremover let kan bruges i denne nye spændende proces.

Alle medarbejdere får en følelse af at blive hørt og samtidig være med til at påvirke hverdagen på en positiv måde.

### Sikre voksne giver sikre børn

Vi skal huske, at vi er rollemodeller for børnene, så når de oplever at være i et inkluderende miljø, hvor der er plads til alle, så er det, magien opstår.

Det er vigtigt at huske, at sikre voksne giver sikre børn.

En "vi" kultur opstår, hvor der er tillid og fælles fodslag, og hvor vi møder børn og voksne, og ikke mindst forældre med

åbenhed og nysgerrighed, og hvor vi alle har et fælles ansvar for læring.

Vi arbejder nu professionelt og med ro i maven.

Sådan en proces kommer ikke fra den ene dag til anden. Der skal arbejdes med at implementere denne nye "vi" kultur, og medarbejderne og jeg oplever, at det i dén grad er hele arbejdet værd, både arbejdsmæssigt og privat.

Det er et privilegie at arbejde med børn, da vi på denne måde lærer så meget om os selv og vores egne reaktionsmønstre.

Børnene spejler ofte noget af det, som vi selv ikke har helt på plads, og som vi derfor reagerer kraftigt på. Vi bliver opmærksomme på, hvor vi har brug for at justere, så vi fremover kan møde børnene og os selv i øjenhøjde – en proces, som "vi"-kulturen kan støtte op om.

Du kan læse mere om Anne Galán i næste nummer af *BØRNS hverdag*.



## Pædagoguddannelsen er meget populær, men er den god nok?

Pædagoger udfører et utrolig vigtigt job, og vi skal som samfund sikre, at de er kvalificerede og kompetente til at udføre dette vigtige hverv. Vi oplever, at pædagoguddannelsen desværre gennem flere år er blevet forringet. De studerende skal i højere grad undervise sig selv, og vi skal ofte i institutionerne klæde de studerende på i forhold til helt grundlæggende praksis- og relationskompetencer. I Børneringen kiggede vi nordpå for at se, hvordan de uddanner deres pædagoger.

---

AF LILLIAN GREGERSEN, LEDER AF VOGNMANDSPARKENS BØRNEHAVE, PETER JØRGENSEN, LEDER AF LUNDEGÅRDENS FRIE BØRNEHAVE OG KRÆN BERG RIDDER, LEDER AF FRITIDSCENTER YDRE NØRREBRO

---

Vi var en stor gruppe institutionsledere, der rejste med vores paraplyorganisation, Børneringen, på studietur til Finland, og vi hørte blandt andet om den finske pædagoguddannelse. Det var tankevækkende. Pædagoguddannelsen er så populær, at de kun optager 10 procent af ansøgerfeltet. Vi blev særdeles inspirerede af deres optagelsesprocedure.

I Danmark er karaktergennemsnittet afgørende for at blive optaget på pædagoguddannelsen. Men spørgsmålet er, om det er nok til at afgøre ansøgers potentiale for at blive en dygtig pædagog. Med karakterer måles udelukkende på faglige kompetencer, og det er da også væsentligt at få fagligt dygtige ansøgere. Men ansøgere skal ikke blot være fagligt



dygtige, de skal også være relationskompetente. Det er helt nødvendigt, hvis vi skal opretholde og øge kvaliteten i vores daginstitutioner.

I Finland har de en tofaset udvælgelsesproces. Der indledes med en multiple choice-test i et pensum, som ansøgerne har mulighed for at dygtiggøre sig i på forhånd. De bedste fra denne pulje udvælges til en "egnethedsprøve", hvor de bliver interviewet af to professorer. De skal gennemgå en team-orienteret opgave samt demonstrere særlige evner inden for en eller anden form for kreativ performan-

ce. Det kan fx være historiefortælling, musik eller lignende. De studerende skal altså kunne vise evner til samarbejde, formidling og kreativ performance. De skal kunne og ville noget med børn og unge, inden de starter på uddannelsen. Interessant var det også, at studerende på pædagoguddannelsen og læreruddannelsen har fag sammen, så de får en fælles grundfaglighed.

Måske skulle vi lade os inspirere af finernes pædagoguddannelse, så alle institutioner i Danmark kan få en højere faglighed på sigt?



# Et politisk efterår

AF SEKRETARIATSCHEF TANJA KRABBE

Når jeg ser hen over det politiske landskab, der tegner sig for efteråret på dagtilbudsområdet, rejser der sig fire markante fyrtårne:

1. Regeringen har i sit finanslovsudspil afsat penge til bedre normeringer i ydertimerne. BUPL har hurtigt peget på, at det ikke kun er i ydertimerne, der er behov for flere på skansen. Og det har de selvfølgelig ret i. Det er alligevel interessant, at regeringen har valgt bedre normeringer som et indsatsområde. Ellers er sangen fra Christiansborg jo normalt, at normeringer er noget, den enkelte kommune afgør. Men det lader til, at der alligevel den seneste tid er kommet mere fokus på behovet for at diskutere normeringer.

Her hjælper også FOLAs borgerforslag om minimumsnormeringer. Men presset skal blive større og bredere funderet, før vi for alvor kommer til at se ændringer. Og her tænker jeg på småbørnsforældrene som vælgere på tværs af det politiske spektrum.

2. Den anden vigtige del af finanslovsudspillet er fokus på samarbejde mellem dagtilbud og hjemmet og på bedre vejledning af forældrene. Bedre forældresamarbejde er en af DLOs mærkesager, og vi kan kun bifalde, hvis der bliver arbejdet på at styrke det område. Der er også sat midler af til flere besøg fra sundhedsplejen, en indsats som DLO har peget på.

3. SF har i forbindelse med Regeringens skoleudspil talt for mindre styring fra

Christiansborg af skoler og dagtilbud. Det er sød musik i DLOs ører, og der tegner sig gode muligheder for at skabe mere opmærksomhed om fordelene ved mere selvbestemmelse for dagtilbuddene i den kommende tid.

4. Endelig kommer der snart valg. Her skal bedre rammer for dagtilbuddene helt frem i diskussionerne. Dagtilbuddene skal alliere sig med forældrene, og vi vil i DLO gøre vores, for at argumenterne for mere selvbestemmelse, bedre forældresamarbejde og respekt for den pædagogiske faglighed bliver omdrejningspunkter for de diskussioner, der kommer.

Tanja@dlo.dk



Tilmeld dig DLOs nyhedsbrev på [www.dlo.dk/tilmeld-nyhedsbrev.asp](http://www.dlo.dk/tilmeld-nyhedsbrev.asp) og hold dig orienteret.

# KONSULENTNYT

## Skal selvejende institutioner have egen persondatarådgiver?

I mange kommuner har der været uklare meldinger om, hvorvidt selvejende daginstitutioner skulle have deres egen persondatarådgiver. Flere har derfor spurgt i DLO, om der var lovligt til at have egen rådgiver.

Det fremgår af Datatilsynets vejledning om persondatarådgivere, at flere myndigheder kan dele samme rådgiver. Det virker lodret i modstrid med denne tankegang, at hver enkelt daginstitution skulle hyre egen rådgiver. Det ville også være ret nyskabende, hvis daginstitutioner skulle til at have egne juridiske rådgivere på diverse specialområder. Selv landets største kommune har da også tilbud de selvejende daginstitutioner i kommunen at bruge kommunens rådgiver.

Såfremt andre kommuner alligevel stiller krav om, at hver enkelt selvejende daginstitution skal hyre egen persondatarådgiver, er der efter DLOs vurdering tale om et nyt lovbestemt krav. Kravet skal derfor modsvares af en budgetforhøjelse for institutionen svarende til honoraret for en ekstern rådgiver.

## AUB – arbejdsgivernes uddannelsesbidrag

Ved den seneste trepartsaftale [www.uvm.dk/trepart2](http://www.uvm.dk/trepart2) er der indgået en aftale om, at alle arbejdsgivere i Danmark skal bidrage til, at der skabes flere elevpladser.

Aftalen mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter belønner arbejdsgivere, som uddanner elever fra erhvervsuddannelser. Inden for vores branche er der tale om PAU-elever.

Alle arbejdspladser med CVR-nummer og mindst 1 fuldtidsansat (eller flere deltidsansatte) med ATP-bidrag er forpligtet i et vist omfang. Arbejdsgivere, der ikke bidrager tilstrækkeligt, skal betale et ekstra bidrag. I denne sammenhæng er arbejdsgiver enten kommunen (for de kommunale institutioner) eller bestyrelsen i selvejende og private daginstitutioner. Det vil typisk være lederens arbejdsopgave under bestyrelsens ansvar.

Det fungerer som et slags skattesystem, man får en forskudsopgørelse og senere en opgørelse over, hvad man skylder/har til gode.

Systemet er bygget sådan op, at man går ind på [www.virk.dk/praktikplads-aub](http://www.virk.dk/praktikplads-aub) og finder sig selv via CVR-nummeret.

Her kan man søge efter praktikanter, og se hvad det "koster", hvis man enten ikke vil modtage en praktikant, eller der ikke findes praktikanter, som vil i praktik hos jer. I sidstnævnte tilfælde kan man søge om nedsættelse af sit bidrag.

Undervisningsministeriet har sammen med Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag udgivet en pjece, som vi kan anbefale at downloade.

<https://indberet.virk.dk/arbejdsgivernes-uddannelsesbidrag/praktikplads-aub>

Spørgsmål til pjecen kan evt. besvares efterfølgende ved kontakt til DLOs sekretariat.

*mette@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.



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](mailto:mette@dlo.dk)



Mette Fabricius

## Vi skal kommunaliseres ...

Vi får af og til henvendelser, hvor kommunen har opsagt aftalen med en selvejende institution med tilbuddet om at blive kommunal. Det kan fx ske i forbindelse med et samlende kommuneprojekt, som den selvejende gerne vil være med i, men ikke inviteres ind i, medmindre den kommunaliseres.

Når institutionen retter henvendelse til os, er det, fordi leder/bestyrelse gerne vil vide, hvad man skal være opmærksom på i den forbindelse.

Det vigtigste budskab fra os er, at man som selvejende institution sikrer sig retten til sine bygninger, hvis man ejer dem. Det kan hænde, at man efter et års tid som kommunal beslutter sig for at søge om at blive godkendt som privat institution i stedet, og i det tilfælde er det vigtigt, at man har bevaret retigheden til sine bygninger.

Et andet budskab er, at den selvejende bestyrelse sidder med alle sine rettigheder til den dato, hvor institutionen reelt er kommunal. Først da træder forældrebestyrelsen i kraft, og så kan det være godt at have sikret sig et par pladser ved en aftale med kommunen i forbindelse med overgangen til kommunal.

Den vigtigste ting, man skal gøre sig klart, er, at uanset hvor godt kommunen har talt for sin sag, og uanset hvilke skriftlige aftaler, der er indgået inden kommunaliseringen, så

mister I al jeres juridiske og økonomiske selvstændighed, når I bliver kommunale, og i forældrebestyrelsen har I udelukkende en minimumskompetence, som beskrevet i dagtilbudslovens §15.

Selvom kommunale chefer har lavet særordning, så kan der komme udskiftning på posten, og så er det altid loven der gælder.

Værd at vide:

- En selvejende bestyrelse kan modtage pengegaver og gemme på en konto til senere brug – det kan en kommunal forældrebestyrelse ikke.
- En selvejende bestyrelse har den fulde instruktionsbeføjelse i forhold til lederen - det har den kommunale forældrebestyrelse ikke, lederen er underlagt kommunens instruktionsbeføjelse.
- Er I først blevet kommunale, har der været en virksomhedsoverdragelse, og personalet følger ikke automatisk med, hvis I vil godkendes som privat senere.

Kontakt os på [dlo@dlo.dk](mailto:dlo@dlo.dk) hvis I er i fare for eller selv overvejer at blive kommunaliseret.

**Opslå job på [dlo.dk](http://dlo.dk)**  
Indryk din jobannonce  
på [www.dlo.dk](http://www.dlo.dk)

# Ledersparring hos DLO

## – hvad kan du bruge det til?

Hvis din institution er medlem af DLO, kan du som leder helt gratis ringe til en af vores kompetente medarbejdere for en længere eller kortere sparring.

// Jeg benytter ofte DLO i situationer, hvor jeg har brug for faglig sparring. Det er altid brugbart og giver mulighed for refleksion samt at se situationen fra en anden vinkel.

Har du brug for at vide, at der er afsat en tid kun til dig, kan du aftale en dato og et tidspunkt med Mette Fabricius ved at sende en mail til mette@dlo.dk eller ringe på det direkte nummer 61 20 54 08.

Ledersparring tager udgangspunkt i din virkelighed, og vores konsulenter bruger coachende og anerkendende kommunikation, som stiller flere spørgsmål, end den giver svar. Spørgsmål som gør

dig i stand til at anskue problemet fra en ny vinkel og hjælper dig med selv at finde svar og nye handlemuligheder.

DLOs konsulenter har selv årelang ledelseserfaring og kan let sætte sig ind i og genkende de problematikker og dilemmaer, du står i.

Det kan fx være det typiske dilemma, at du som engageret, ansvarlig og omsorgsfuld leder mister dit professionelle fokus og føler dig i ubalance. Det sker ofte, når følelserne tager over, og i den situation kan det i første omgang være nyttigt bare at have en at kunne "hælde af" til. Efterfølgende går vi ind i en konstruktiv proces,

// Der er hurtig hjælp at hente, både når det gælder regler og aftaler såvel som i de situationer, hvor mit lederskab skal finpudses.

// Det er en ærlig og fortrolig sparring, som jeg altid har stor glæde af.

hvor du bliver støttet i at trække dig selv over på den professionelle banehalvdel og bringe dig tilbage i balance.

Ledersparring i DLO kan give dig:

- "Luft" for dine frustrationer
- Et frirum
- En at spille bolden op ad
- Ro og overblik
- Fagligt input
- En tilpas forstyrrelse af dit selv billede
- Viden
- Et skulderklap

Du kan spørge os om alt, og vi taler selvfølgelig sammen i et fortroligt rum.

På genhør.

*(Citerer: Dorrit Mulvad, leder af Sorø Skovbørnehave)*

DLO – Region Hovedstaden (Nordsjælland, København, Frederiksberg, Bornholm m. v.)



INDKALDELSE TIL:

## Kredsgeneralforsamling 2018 i DLOs Region Hovedstaden

**Tirsdag den 30. oktober 2018 kl. 19.00 i:**

Sankt Johannesgården, Blegdamsvej 1, 2200 København N.

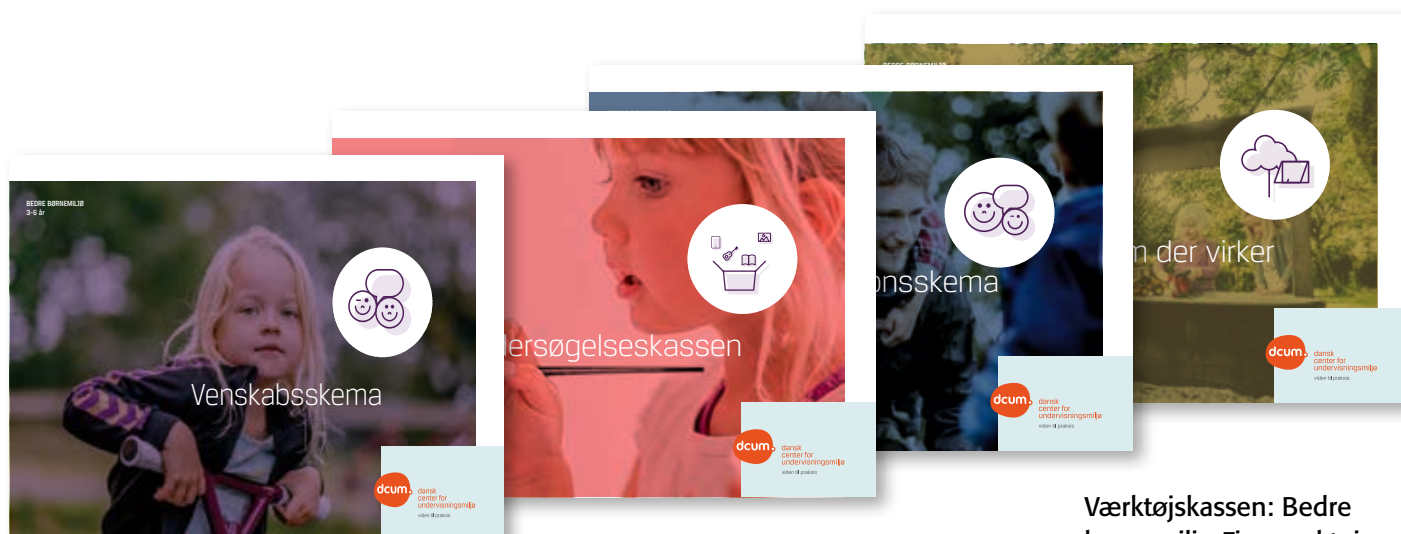
Dagsorden for generalforsamlingen er i henhold til DLOs vedtægter:

1. Valg af dirigent
2. Beretning ved kredsformanden
3. Godkendelse af regnskab
4. Indkomne forslag
5. Valg af kredsbestyrelsesmedlemmer (på valg er Dorte Lønborg Friis og Henrik Grønholm)
6. Valg af suppleant(er) (kan dog ske ved særlig procedure jfr. stk.9 og 10)
7. (Evt.) Valg af revisor. (kan dog ske ved særlig procedure jfr. stk.9 og 10)
8. Eventuelt.

Det er ikke nødvendigt, men af hensyn til traktementet, må du gerne give Allan Bäck besked på alb-sjg@mail.dk eller tlf. 40 52 97 95.

Vil du have indflydelse på DIN DLO-region og samtidig gøre en forskel? Så stil op til Region Hovedstadens bestyrelse den 22. oktober 2018!

*Med venlig hilsen Allan Bäck  
Konstitueret Regionsformand DLO  
Region Hovedstaden  
alb-sjg@mail.dk 40 52 97 95.*



### Værktøjskassen: Bedre børnemiljø Fire værktøjer med overskrifterne:

Skab rum der virker!  
Relationskemaer  
Venskabsskemaer  
Undersøgelseskassen

Udviklet af DCUM, Dansk Center for Undervisningsmiljø.  
Kan hentes og downloades gratis på [www.dcum.dk/dagtilbud/vaerktoejer-og-inspiration/vaerktoejskasse-bedre-boernemiljoe](http://www.dcum.dk/dagtilbud/vaerktoejer-og-inspiration/vaerktoejskasse-bedre-boernemiljoe)

# GRATIS VÆRKTØJ, der UNDERSTØTTER ARBEJDET med GODE BØRNE- og LÆRINGSMILJØER

AF SANNI MARIA P. KORSGAARD

Gå ind på DCUMs hjemmeside og find nem og overskuelig inspiration til at arbejde med at skabe bedre børnemiljøer.

I Den styrkede pædagogiske læreplan er en af de centrale kerneværdier læringsmiljøer af høj kvalitet. Læringsmiljøer skal i den sammenhæng ses som et meget bredt begreb. Læringsmiljøet er i princippet hele barnets livsarena, det børne- og læringsmiljø, som det færdes i, som det tilbydes, og som det også selv kan være med til at skabe og påvirke. Det handler om måden, vi er sammen på, kommunikerer på, det relationelle samspil, det handler om de fysiske rammer, om hvordan vi ser barnet, og om hvordan vi organiserer og tilrettelægger muligheder i barnets liv - i samspil med barnet.

DCUM har udarbejdet fire værktøjer, som tager udgangspunkt i fire elementer

med stor betydning for et godt børne- og læringsmiljø, nemlig

- venskaber,
- sociale relationer børn-børn og voksne-børn,
- de fysiske rum - fysisk og æstetisk og
- det at inddrage børneperspektivet.

De fire hæfter er hver især cirka 5-7 sider og indeholder skridt for skridt en proces, som kan sætte gang i undersøgelse, refleksion, dialog, tiltag og initiativer indenfor hver af emnerne.

Med DCUM's *Bedre børnemiljø*, kan man dykke dybere ned i de fire emner og dermed få undersøgt børnemiljøet fra forskellige vinkler. Der er gode refleksions spørgsmål og måder at undersøge på. Der er konkrete skemaer, der kan udfyldes af både børn, forældre og personale og skabe et visuelt overblik. Hele tiden med ud-

gangspunkt i en selvrefleksiv tilgang, hvor det at inddrage børneperspektivet og tage børnebrillerne på ligger som et centralt omdrejningspunkt - helt i tråd med intentionen i Den styrkede pædagogiske læreplan.

Designet er overskueligt og lækkert med fotos og illustrationer, men stadig uden for mange detaljer og dikkedarer. Derfor er brugeroplevelsen, at det let at gå til og super anvendeligt. Det kan nemt downloades, printes ud og tages med til fx et personale- eller forældremøde. DCUMs hjemmeside er i det hele taget god at abonnere på, da den løbende lægger relevante nyheder, værktøjer forskningsresultater mv. op.



# En fælles drøm om fokus på det nære

I Danmark er der cirka 500 private dagtilbud. Bevæggrundene for at starte en privat institution er lige så forskellige som institutionerne, men nogle udfordringer og glæder er de samme. DLO har talt med den ene af tre stiftere bag den nyligt åbnede private institution Lille Fod om tankerne bag at stifte en ny institution, og hvilke udfordringer de er stødt på i processen.

---

AF KATRINE AMTOFT

---

Auning ligger i Norddjurs Kommune. Byen har lidt over 3.000 indbyggere og har de senere år oplevet et stigende børnetal. I 2016 slog kommunen derfor dørene op til en ny, stor daginstitution med i alt 150 pladser. For Sine Dannemand Sørensen, Carina Bjerre og Lisbeth Dahl Andersen inspirerede kommunens institution til en drøm om at åbne en lille institution. En drøm, der bragte dem sammen i arbejdet med at stifte det, der nu er blevet til den private institution Lille Fod. Sine Dannemand fortæller: "Vi ville det samme: Et lille nært miljø for både vuggestue og børnehave. Hvor alle kender hinanden, og hvor det er et rart sted at være, og hvor forældrene er en del af huset."

## En ny institution helt fra bunden

Tirsdag d. 3. april i år kunne ophavskvinderne så slå dørene op til den helt nybyg-

gede institution. Og en måned senere mødtes ejere, personale, børn, forældre, bedsteforældre, kommunalpolitikere og lokalpresse til åbningsfest for Lille Fod. Og alt tyder på, at der er plads til både den lille og den store institution i Auning. Sine Dannemand fortæller om den store interesse: "Det er overvældende så mange, der har vist interesse. Som det ser ud lige nu, vil vi ikke mangle børn til vuggestue eller børnehave de næste par år."

Inden åbningen er gået måneders hårdt arbejde med planlægning, research og utallige aften- og weekendmøder hjemme hos de tre stiftere. "Vi har bygget institutionen helt fra bunden. Vi startede selv med blyantstreger på papir," fortæller Sine Dannemand.

## Fokus på det nære

Lille Fod har plads til 15 vuggestuebørn og 40 børnehavebørn. En så lille institution er et særsyn blandt nybyggede institutioner i Danmark, hvor tendensen går mod større

institutioner med mange børnegrupper. Men for ejerne af Lille Fod er det nære i fokus. Sine Dannemand understreger: "Det nære er det primære. Og så et fokus på, at man ikke behøver gøre tingene sværere, end de er. Vi går meget op i, at den pædagogiske standard er høj, og vi har høje krav – også til vores ansatte – men vi synes ikke, at vi skal gøre tingene sværere, end de er. Og vi synes, at tiden skal bruges sammen med børnene. Og det her med, at pædagoger skal gå fra hele tiden for at lave alt muligt, det prøver vi at minimere så meget, vi overhovedet kan."

Én af måderne, de har løst det på, er ved at lade Sine Dannemand tage sig af de administrative opgaver: "Alt det administrative tager jeg mig af. Skrivearbejde osv. Pædagogerne og det pædagogiske personale skal bruge tid på det, de er gode til. Og det er at være med børnene og få dem til at vokse i det miljø, de er i."

De tre stifters baggrund lægger da



også op til at kunne fordele opgaver imellem sig. Carina Bjerre har som pædagogisk assistent mange års erfaring fra branchen. Lisbeth Dahl Andersen er nyuddannet pædagog, og Sine Danne- mand har en baggrund i administration.

### Privat ejerform

Sine Dannemand fortæller, at Lille Fod er stiftet som et ApS, hvor de er ejere: "Det var dels, fordi vi havde midlerne. Og dels fordi vi havde en klar mening og en pædagogisk retning, vi ville gå i. Og som vi ikke ønskede at gå på kompromis med."

På spørgsmålet, om de så har mødt fordomme om, at de som private ejere bare vil tjene penge på børnene, svarer Sine Dannemand: "Ikke endnu! Altså det ligger i bagehovedet. Men altså det er ikke nogen guldgrube, det skal man ikke tro. Og så står det tydeligt i vores vedtægter, at overskuddet skal geninvesteres i forretningen. Det er altså ikke sådan, at vi kommer til at trække overskud ud som ejere."

Hun fortsætter: "Der kan jo også ligge en fordom om at man bliver underbetalt i de private institutioner. Men vi følger overenskomst. Det var et helt klart valg. Vi vil have ordentlige forhold for vores medarbejdere. Det er meget vigtigt for os, at der er styr på det."

### Hjælp hos DLO

Lille Fod har tegnet overenskomst gennem DLO, men ejerne af Lille Fod har også fået vejledning fra DLO undervejs i processen. Sine Dannemand fortæller, at da de først fik ideen om at starte en privat institution, var de nødt til at undersøge alt helt fra bunden: "Selvfølgelig havde Carina været mange år i branchen og kendte den, men vi vidste ikke noget om det private. Så det var helt fra bunden med at google 'Hvordan starter man en privat institution?'"

Og i den proces stødte Sine Danne- mand på DLO, som hun meldte sig ind i, længe inden institutionen var på tegnebrættet. "DLO har været en kæmpe hjælp. Det kan godt være, at du selv kan google dig til mange ting, men det er bare en kæmpe sikkerhed, at man lige kan ringe eller maile til DLO, og så får man svar med det samme: Det er sådan her, du skal gøre. Så får vi ro i maven igen. Og det har

jo været om mange ting: Om overens- komster, ansøgninger til kommunen og lovgivningen og alt det med personalefor- hold."

### Fællesskabsånd

Lille Fod er stadig en ny institution, hvor der er masser at gøre og beslutninger at tage: "Den ene dag skal man tage en økonomisk beslutning og den næste be- stemme, hvor der skal købes toiletpapir. Det er alt fra lavpraktisk til højtravende nogle gange. Men personalet er fantastiske til at hjælpe hinanden på tværs af hu- set, og den fællesskabsfølelse får børnene med i bagagen," fortæller Sine Danne- mand.

De værdier, der satte hele processen i gang om at skabe et nært miljø, hvor børn, forældre og personale er tæt på hin- anden og deles om udfordringer og glæ- der, er altså fortsat i fokus. Sine Danne- mand understreger: "Det er ikke kun Carinas, Lisbeths og Sines hus. Det er vo- res allesammens hus, det er vores allesam- mens børn, og det er vores allesammens hverdag. Og vi er blevet bekræftet i, at det ikke kun var os, der havde de drøm- me."



### Spring ud i det

Til andre, der går med tanker om at starte en privatinstitution, anbefaler Sine Danne- mand at finde sammen med ligesindede: "Det er vigtigt, at du har et godt hold, for du kommer igennem rigtig mange ting. Vi har jo siddet sammen, jeg ved ikke hvor mange aftner og weekender. Og selvom der er ting, vi ikke er enige om, er vi indstillet på, at vi skal blive enige på et eller andet tidspunkt; at det er fællesskabet, der får ret. Der skal man stole på hinan- den. Og stå sammen."

Derudover har hun kun ét budskab til andre med mod på et så stort projekt, som det har været at starte Lille Fod: "Jeg synes bare, man skal springe ud i det. Det kan godt være, at det har været hårdt nogle gange. Men altså, det er helt fanta- stisk, det vi er endt ud med. Og vi har ikke fortrudt det ét sekund!"



dokumentér  
evaluere analysere  
formål reflektere

# Hvad er evaluering

## set gennem den styrkede pædagogiske læreplan?

At evaluere er at reflektere over og analysere den pædagogiske praksis i dagtilbuddet i dag for at gøre praksis bedre i morgen. I den styrkede pædagogiske læreplan sættes der spot på lederens ansvar for at etablere en evalueringskultur. At skabe en evalueringskultur handler om løbende og systematisk at evaluere sammenhængen mellem det pædagogiske læringsmiljø og børnegruppens trivsel, læring, udvikling og dannelse.

HANNA BJØRNØY SOMMERSEL, SENIORKONSULENT I EVA

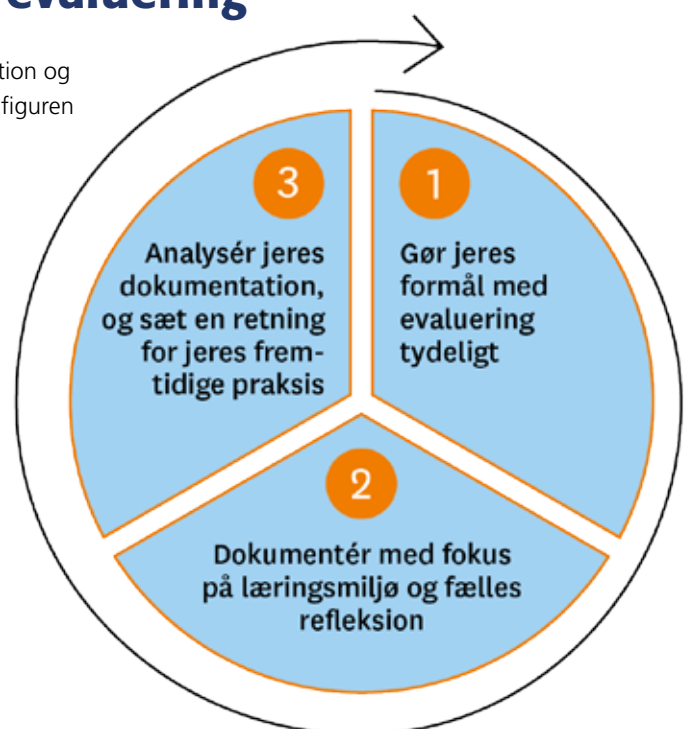
Når man lykkes med en systematisk evalueringskultur, styrker det kvaliteten af det pædagogiske læringsmiljø og er med til at sikre, at læringsmiljøet hele tiden imødekommer den aktuelle børnegruppes behov.

## Byggestenene i en systematisk evaluering

En systematisk evaluering bygger på tre trin: 1) Formål, 2) Dokumentation og 3) Analyse og justering af praksis. De tre trin i processen er illustreret i figuren til højre.

### 1) Gør jeres formål med evaluering tydeligt

Det første trin handler om at formulere formålet med evalueringen. Formålet er det, der beskriver, hvad man gerne vil have ud af evalueringsprocessen. Formålet kan fx handle om at understøtte en udvikling, eller det kan handle om at gøre status og vurdere resultatet af en indsats. Det er vigtigt, at formålet er klart formuleret, så det kan fungere som en ledestjerne for alle, der spiller ind i dagtilbuddets evaluerende pædagogiske praksis. Udgangspunktet kan fx være en undren eller nysgerrighed. Formålet kan formuleres som en sætning eller som et spørgsmål. Eksempelvis "Vi vil undersøge, hvorfor der ofte er konflikter ved bålhytten på legepladsen om formiddagen" eller "Hvordan opstår konflikterne ved bålhytten på legepladsen om formiddagen?" Når man har formuleret undersøgelsesspørgsmålet, er man klar til at gå i gang med trin 2.



## 2) Dokumentér med fokus på læringsmiljø og fælles refleksion

Det andet trin handler om at indsamle dokumentation i den pædagogiske praksis om det spørgsmål, man har formuleret som sit formål. Man skal overveje, hvilken viden man har brug for for at belyse spørgsmålet. Det kan være dokumentation, som det pædagogiske personale og/eller børnene indsamler, fx børnetegninger og strandsten. Det kan også være dokumentation som fotos, video, sprogvurdering, målinger, relationskemaer, spørgeskemaer til forældre eller praksisfortællinger. Det er vigtigt at inddrage børnenes perspektiver, hvor det er relevant i dokumentationen. Det kan være vigtigt både at se på de læreprocesser, som børnene indgår i, og på det, børnene lærer. Det er en god idé at overveje balancen mellem ressourcer og udbytte af dokumentationen, så man kun dokumenterer det nødvendige og mest meningsfulde.

## 3) Analyser og sæt retning for jeres fremtidige praksis

Tredje trin i evalueringsprocessen er arbejdet med at analysere dokumentationen og bringe den i spil i praksis. Hvis undersøgelsesspørgsmålet fx handler om konflikter ved bålhytten, skal man i analysen stille spørgsmål, der giver viden om børnenes fællesskab og det pædagogiske personales praksis i situationen omkring bålhytten. Her kan man stille spørgsmål som eksempelvis: Hvad viser fotos og tegninger om, hvad der sker i situationen ved bålhytten? Hvordan oplever børnene situationen? På den måde kommer man i gang med analysen af dokumentationen. Her er det vigtigt at holde fokus på formålet med evalueringen – også selvom det kan være svært, fordi man i dokumentationen formentlig får øje på andre interessante ting. Det er en fordel at være så objektiv som muligt i analysen af dokumentationen, og ved at gå sammen med kollegaer om at analysere den nye viden om læringsmiljøet og forståelse af børnegruppen vil fleres pædagogiske blik tilsammen styrke analysen.

Den nye viden skal bruges til kritisk at reflektere over, hvad der i den pædagogiske praksis skal justeres eller forbedres, og hvordan det skal ske. Det er en god idé at aftale, hvordan man følger op på, om de aftalte justeringer lykkes og forbedrer læringsmiljøet og børnenes trivsel, læring, udvikling og dannelse.



## Tillidsfulde rum til dialog er væsentligt for en god evalueringskultur

For at lykkes med at skabe en stærk evalueringskultur er det væsentligt, at lederen skaber rum for kritisk og refleksiv tænkning og dialog sammen med det pædagogiske personale. At skabe tillidsfulde rum bygger på nysgerrighed og åbenhed, at turde undre sig sammen, stille spørgsmål og reflektere over egen praksis. Det er derfor en kultur, som skal dyrkes og næres løbende, og som ikke opstår ved at følge cirkelns tre trin som nedslagspunkter en gang imellem.

Man kan finde mere viden og inspiration til at arbejde med en systematisk evalueringskultur i de materialer, som Danmarks Evaluering sinstitut i samarbejde med Børne- og Socialministeriet har udarbejdet i forbindelse med den styrkede pædagogiske læreplan. Her er bl.a. et vidensnotat, en film, en plakat og dialogkort om det at skabe en evaluerende pædagogisk praksis i dagtilbuddet. Med Redskab til selvevaluering kan man derudover igangsætte refleksioner og dialog om den nuværende praksis og få konkret afsæt til at udvikle den fremtidige praksis.

# De tidlige år er magiske - bevar magien gennem tilknytning og leg



**Titel:** Barnets udvikling gennem tilknytning og leg

**Forfatter:** Ph.d Deborah MacNamara med forord af Gordon Neufelt og Rikke Rosengren

**Forlag:** Forlaget Blue Pearl

**Omfang:** 271 sider

**Udgivet:** april 2018

**Pris:** 330, -

---

AF: SANNI MARIA P. KORSGAARD

---

*Barnets udvikling gennem tilknytning og leg* er en dansk oversættelse, af Deborah MacNamaras bog *Rest, Play, Grow: Making sense of Preshcoolers (or anyone who acts like one)* baseret på den canadiske psykolog Dr. Gordon Neufelts tilknytnings- og udviklingsteori.

Det er hans tidligere elev Deborah MacNamara, der har skrevet bogen med udgangspunkt i mange års mesterlære hos ham. Der er to centrale temaer i bogen, som også overskriften afslører: leg og tilknytning.

## Legen

Forskere verden over er for nylig begyndt at interessere sig for legen og legens betydning for barnets udvikling igen. I Danmark er der, som de fleste nok ved, ligeledes meget fokus på legen, blandt andet i den nye læreplan, hvor legen er skrevet ind som væsentlig for en god barndom. Også denne bog argumenterer gennem utallige forskningsresultater for, at tid til fordybet leg er grundlæggende for børns udvikling. Gennem legen opbygges barnets evne til at bevare nysgerrigheden, lysten til at være og lære, udvikle sociale kompetencer, og det får en fornemmelse af, hvem det selv og andre er. Men det er først, når barnet er trygt og fuldt næret af

omsorg, kærlighed og en god tilknytning, at det kan give sig hen til legen, verden og blive modtagelig for opdragelse og læring.

## Tilknytning

Læseren får et indgående indblik i, hvordan børn ikke bare næres af og har brug for gode relationer, men hvordan de er livsnødvendige for en sund og moden emotionel udvikling. Børns sult efter tilknytning er ligeså velbegrundet som den fysiske sult og må næres mange gange dagligt. Bogen bringer os til en forståelse af, hvordan barnet når sit fulde menneskelige potentiale gennem nære, trygge og varme relationer med de voksne i deres liv. Den viser os, hvordan en god tilknytning rodgår barnet i livet, så det kan udvikle sig til et modent ansvarligt menneske, der naturligt folder sit indre potentiale ud.

Bogen handler langt hen ad vejen om at forstå det lille barns frustration, adskillelsesangst, modstand og opposition som en lang emergent proces, hvor barnet er i gang med at individualisere sig og blive livsduelig. En proces og en relation som den voksne selvfølgelig er ansvarlig for. Men ligeså livsbekræftende og fantastisk som barnets vej til at blive selvstændig og lære sig selv og verden at kende kan være for forældre og andre omsorgsgivere, lige så hård og anstrengende kan den også

være! Så hvordan undgår man som voksen at se barnet som forkert, trodsig eller uartig, når det gang på gang udviser impulsiv, ubetænksom og egoistisk adfærd? I bogen får vi et dybere indblik i førskolebarnets umodne hjerne og dets totale mangel på selvkontrol. Den giver en masse anvisninger på, hvordan vi kan møde børn uden at gøre dem forkerte ved at forvente af dem, at de skal kunne mestre selvkontrol. Vi får indblik i, hvordan hjernen modnes naturligt, når vi skaber de rigtige rammer omkring vores børn med masser af tid til fordybet leg, klare rammer og god tilknytning. Men hvordan ser god tilknytning ud? Hvem bestemmer i tilknytningens dans? Hvad er det for følelser, barnet kan vække i den voksne, og hvordan håndterer vi dem på en afbalanceret måde etc.?

Forfatteren beskriver, hvordan børn tager over og bliver dominerende og utilfredse, når de ikke oplever tydelig ledelse fra voksne. Det er anstrengende og utryk for et barn, når det ikke kan give sig hen til, at de voksne har styr på tingene. Derfor får de svært ved at slippe kontrollen. Bogen viser, hvordan vi kan bevare/komme tilbage i rollen som de ansvarlige voksne, som vores børn giver sig hen til og lade sig lede af. Ikke mindst vigtigt at være sig bevidst, når trodsalderen sætter ind, og vore børn kan opføre sig som små generaler! Det er altid os, der skal være i førersædet – undtagen når det gælder leg.

Denne bog og Gordon Neufelt, som en ledende fortolker af det udviklingspsykologiske paradigme, kunne sagtens sammen med Daniel Stern, Dion Sommer, John Bowlby og andre af de ældre tilknytningsteoretikere være obligatorisk læsning på pædagogseminariets pensum i tilknytningsteori. Ligesom den er relevant for både forældre og professionelle relationsarbejdere, der arbejder med førskolebørn eller alle andre, der opfører sig sådan.



fra maskinrummet

## Strategi for DLO frem mod 2026

AF TANJA KRABBE, SEKRETARIATSCHEF

Om små 8 år fylder DLO 100 år. Det er en organisation med en rig og vigtig historie, der snart fylder rundt. DLO har som formål at samle og styrke dagtilbuddene. I mange år har DLO haft særlig fokus på de selvejende og private dagtilbud, fordi der har været særligt brug for at kæmpe for bedre driftsvilkår for de selvejende og private. Og det er der stadig, kan man roligt sige. Men også de kommunale tilbud har nok at bokse med.

For at være helt skarpe på, om DLO har brugt kræfterne rigtigt, har vi det seneste år iværksat en strategiproces. Vi har spurgt medlemmerne, hvad der er DLOs vigtigste opgave, og svaret var klart: Den politiske interessevaretagelse. Vi skal også på mange andre områder støtte vores medlemmer, og det sker fx ved rådgivning, rabataftaler, kurser og meget mere.

I august mødtes alle styrende organer i DLO i Friskolernes hus på Fyn om et strategiplæg, der skal danne grundlag for



det strategjudkast, som skal diskuteres og vedtages på næste landsmøde. Alle medlemmer er inviteret til landsmødet, der afholdes på Næsbylund Kro på Fyn den 16. november kl. 10-16. Kontakt DLO, hvis du ønsker at deltage.



# Portræt af en leder

Af Sanni Maria P. Korsgaard

Navn: Dorte Ris

## Hvor er du leder?

I den private integrerede daginstitution "Hassel-Huset" i 8751 Gedved. Jeg er både ejer og leder.

## Hvad er det særlige ved din institution?

Hassel-huset er mit hjertebarn, som jeg havde drømt om i mange år, inden jeg i juni 2010 startede på processen med at åbne min egen private daginstitution. Vi kunne åbne dørene for de første børn den 1. dec. 2010, og allerede 1. feb. 2011 var vi fyldt op og med ventelister til både vuggestue og børnehave.

Hassel-Huset er kun godkendt til 18 vuggestuebørn og 35 børnehavebørn, da vi gerne vil bevare den lille og overskuelig. Mange af vores forældre beskriver os og vores atmosfære som "familier", og det er vi stolte af.

Vi har en grøn profil og er medlem af Friluftsrådet. Vi har på 5. år hejst det grønne flag og er på vej til at blive godkendt til det blå flag – begge er anerkendelser fra Friluftsrådet af det arbejde, der gøres med børnene i naturen.

Vi har et fantastisk godt personaleteam med meget lavt sygefravær. Det giver stabilitet og kontinuitet i hverdagen, både for børnene og kollegaerne, så det pædagogiske arbejde er en fornøjelse.

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

Jeg er født i 1962, hvilket gør, at jeg efterhånden har mange års livserfaring, der har dannet mig til det menneske, jeg er i dag. Jeg har, siden jeg var 18 år, arbejdet i forskellige institutioner. Mit første job, for næsten 40 år siden, var ved Rigshospitalets klinik for børn med Cerebral parese, hvor jeg var ansat i børnehaven. Foruden min pædagogiske uddannelse har jeg i 2003 – 2006 taget en uddannelse i procesorienteret familierådgivning og terapi på Kempler

Instituttet. Jeg har arbejdet indenfor både specialpædagogisk indsats, bl.a. børn med handicap, familiecenter, børn af misbrugere, alkohol og narkorådgivningen samt inden for normalområdet, primært børnehaver og SFO. Jeg har været meget aktiv i gymnastikforeninger og sidst var jeg formand for en idrætsforening, hvilket også giver en god portion erfaring i ledelse.

Herforuden er jeg gift og mor til to teenagere, så alt i alt er alle disse livserfaringer med til at gøre mig til den leder og det menneske, jeg er i dag.

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

Nærvær, tryghed og udvikling

Nærvær: Jeg går altid rundt i hele huset og siger godmorgen til mine medarbejdere. Ligeledes kommer hver enkelt medarbejder også ind og siger hej, når de møder ind i løbet af dagen. Det gør, at jeg altid har en fornemmelse for den enkelte og gruppen.

Tryghed: Det er vigtigt, at vores ansatte føler sig trygge i deres ansættelse, og de tør komme til mig, uanset hvad der måtte være hændt. Hos os er det en forventning, at man fejler, for det gør alle der laver noget – Vi ta'r en snak om det, og så er vi videre.

Udvikling: Jeg forventer, at alle medarbejdere vil udvikling og deltager på kurser, som de implementerer i deres pædagogiske arbejde i Hassel-Huset. For mig er det vigtigt at vi ikke "står stille" men hele tiden er i bevægelse. Vi har derfor altid afsat penge i budgettet, så det er muligt at sende hver enkelt medarbejder på relevante kurser hvert år.

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

I en lille institution som vores, hvor vi kun har 10 – 15 ansatte (afhængig af det aktuelle børnetal), så kommer man tæt på sine ansatte, og det er en udfordring at holde tingene "adskilte".

Jeg har altid forholdt mig professionel på den måde, at jeg ikke har noget med mine medarbejdere at gøre i min fritid. Jeg er ikke venner med dem f.eks. på Facebook, og jeg deltager ikke i deres sammenkomster i fritiden.

På samme måde gør jeg i forhold til forældrene. Jeg bor i samme by, som institutionen er beliggende i. Mange forældre anmoder om at være venner på Facebook med mig, og de bliver alle svaret med en anerkendelse og en forklaring om min politik hertil, hvilket de alle accepterer.

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

I Gedved er vi 2 private daginstitutioner og 1 kommunal.

I førskoleforløbet fra ca. september til maj har vi et samarbejde med den anden private daginstitution, hvor vores og deres kommende skolebørn møder hinanden, og vi laver fælles tilrettelagte aktiviteter. Fra omkring 1. februar deltager alle førskolebørn fra de tre børnehaver i Gedved Skoles "rød tråd" hvor de mødes på skolen en gang ugentligt.

Vi har overleveringsmøder, hvor en af vores pædagoger mødes med lærer og pædagog fra indskolingen og kort fortæller om hvert enkelt barn.

## Bruger du i dit hverv som leder DLO eller nogle af vores arrangementer og aktiviteter til noget?

Ja, det gør vi allerede. Vi tilmelder os til mange af jeres arrangementer og er glade for samarbejdet. Vi bruger også sparring hos Mette Fabricius og har også ved andre sager brugt jeres jurist.

### 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](mailto:dlo@dlo.dk)

Hjemmeside: [www.dlo.dk](http://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](mailto: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 *BØRNS hverdag* afspejler ikke nødvendigvis DLOs holdning.

**Forside:** Sanni Maria P. Korsgaard



Tilmeldt

ISSN 0908-1682

**Kommende numre:**

*BØRNS hverdag* nr. 7:

Udkommer uge 45.

Deadline 12.10.

*BØRNS hverdag* nr. 8:

Udkommer uge 49.

Deadline 16.11.

**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: Sofie Hede

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

1. Næstformand: Erik Paustian

2. næstformand: Eva Djurhuus

**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](mailto:alb-sig@mail.dk)

**Region Sjælland**

Charlotte Westergaard Jensen

[chweje@hotmail.com](mailto:chweje@hotmail.com)

**Region Syd-Danmark**

Eva Djurhuus

Tlf. 23 32 51 44

Mail: [evd@esbjergkommune.dk](mailto:evd@esbjergkommune.dk)

**Region Midtjylland**

Alex Kejlborg

Tlf. 22 53 68 43

[kejlborgalex@gmail.com](mailto:kejlborgalex@gmail.com)

**Region Nordjylland**

Hanne Høj Larsen

Tlf. 98 29 63 38

Mail: [hmhl-fb@aalborg.dk](mailto:hmhl-fb@aalborg.dk)



# Hej, hvad skal vi lege?

Alle børn skal have plads til at hoppe, trille og klatre - og ikke mindst, til at have det rigtig sjovt. Igennem flere år har vi udviklet motorik- og bevægelsesrum, der har inspireret børn til at kaste sig ud i de fysiske aktiviteter. Vores ting er nøje udvalgt, så børnenes sanser stimuleres mest muligt. Vi kommer gerne med et forslag til et rum hos dig.

## VIL DU VIDE MERE OM VORES MOTORIK- OG BEVÆGELSESRUM?

Så tøv ikke med at kontakte din lokale TRESS-ambassadør direkte eller ring til vores dygtige kolleger i kundeservice. Du kan scanne QR-koden herunder og blive sendt direkte til den del af vores hjemmeside, hvor du finder din lokale TRESS-ambassadør.



**86 52 22 00 • [www.tress.dk](http://www.tress.dk)**

Klatrehule  
varenr. 945960

