

BØRNSHVERDAG

NR. 3 • APRIL • 2018



Når den
faglige
udvikling
rykker
indenfor

Side 8

Styrk
samarbejdet
i travlhed

Side 4



Hvordan får vi bedre normeringer?

I disse dage behandler Folketinget et lovforslag om ændringer af dagtilbudsloven, der skal træde i kraft til sommer. Ændringerne handler især om de nye læreplaner og om styrket indflydelse, fleksibilitet og valgfrihed for forældrene. Ikke mindst ændres dagtilbudslovens formålsparagraf, så det fremhæves, at legen er grundlæggende, og at der skal tages udgangspunkt i et børneperspektiv. Alt sammen ændringer, der peger i en positiv retning. Samtidig er der et spørgsmål, der ikke behandles i dagtilbudsloven og som længe har optaget os, der kærer os om daginstitutionerne: Hvad med leverandørerne af den pædagogiske indsats, er der nok at give af? Er der nok voksens tid til hvert barn?

Spørgsmålet om normeringer er ikke nyt, og politisk virker det til, at diskussionen længe har været fastlåst: På Christiansborg peger man på kommunerne: Det er op til den enkelte kommune at beslutte normeringer, for lønningerne finansieres over det kommunale budget. I kom-

munerne er der nogle steder bevægelser lidt opad eller nedad, men opad går det næsten kun op til et valgår, og den generelle tendens er evige besparelser, fordi den kommunale økonomi er presset over hele linjen.

Andre steder er der også røre om normeringerne: I Tænk tanken DEAs første netværksmøde (se side 11) om dagtilbud understregede forsker på UCC Anja Marshall, at voksens tid er helt nødvendig for små børns trivsel. Netværket talte om, at børn bruger flere timer i institution end nogensinde før, og det har betydning for mange sider af daginstitutionslivet. *BØRNS hverdags* redaktør Bjarne W. Andresen har sammen med en række andre forfattere i Politikens kronik på samme vis slået til lyd for, at de styrkede læreplaner og den øgede fokus på leg kun lykkes, hvis normeringerne bliver bedre.

Forældrenes organisation, FOLA, har netop fremsat et borgerforslag om minimumsnormeringer. I DLO har vi opfordret

til at tage stilling til forslaget. Ud over, at en bred politisk opbakning til forslaget ikke lige er til at få øje på, er der argumenter både for og imod sådan et forslag. På den ene side er vi mange steder i nærheden, og mange vil mene på den forkerte side, af smertegrænsen for, hvor få voksne vi kan nå ned på pr. barn. På den anden side hylder vi normalt retten til selv at planlægge og prioritere ressourcerne. Mange frygter, at minimumsnormeringer ender med at blive maksimumsnormeringer.

Men to ting kan de fleste blive enige om: Den ene er, at der er behov for at diskutere normeringer. Forslaget fra FOLA kan være med til at give mere kraft til den debat. Den anden er, at der ikke kommer bedre normeringer, før et massivt forældrepres får politikerne op af stolene. Måske er det på tide at bringe ærlighed om normeringernes betydning for børnenes trivsel ind i forældresamarbejdet?

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



Danske Daginstitutioner,
www.idd.dk



Dansk Friskoleforening
www.friskoler.dk



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

Det Københavnske og Nørrebro's
Asylselskab
www.asylselskabet.dk



Sammenslutningen af
Rudolf Steiner Børnehaver
www.steinerboernehaver.dk



Foreningen af
Kristne Friskoler

Foreningen af Kristne Friskoler



TitiBo
gruppen www.titibo.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)

Temaaften:
Børnemiljøvurdering –
hvorfor og hvordan?
København 17/5

Temaaften: Den selvejende
institutions fremtid
Odense 24/5

Sygefravær
Viborg 6/6

Temaaften: De styrkede
læreplaner
København 7/6

Konference for og om
privatinstitutioner
Odense 30/8

Efterårskonference for
selvejende daginstitutioner
Odense 2/10

Basis bestyrelseskursus
Kolding 24/10
Roskilde 30/10
Odense 13/11
Viborg 28/11

DLO holder landsmøde
16. - 17. november 2018.
DLO er til for vores medlemmer,
og alle medlemmer kan deltage
i landsmødet.

INDHOLD

2 Leder

Hvordan får vi bedre normeringer?

3 Årsplan

4 Kollegasamarbejde i en presset tid

6 Markante forældre

8 Når den faglige udvikling rykker indenfor

11 Klumme

DEA – maksimal indflydelse i fællesskab

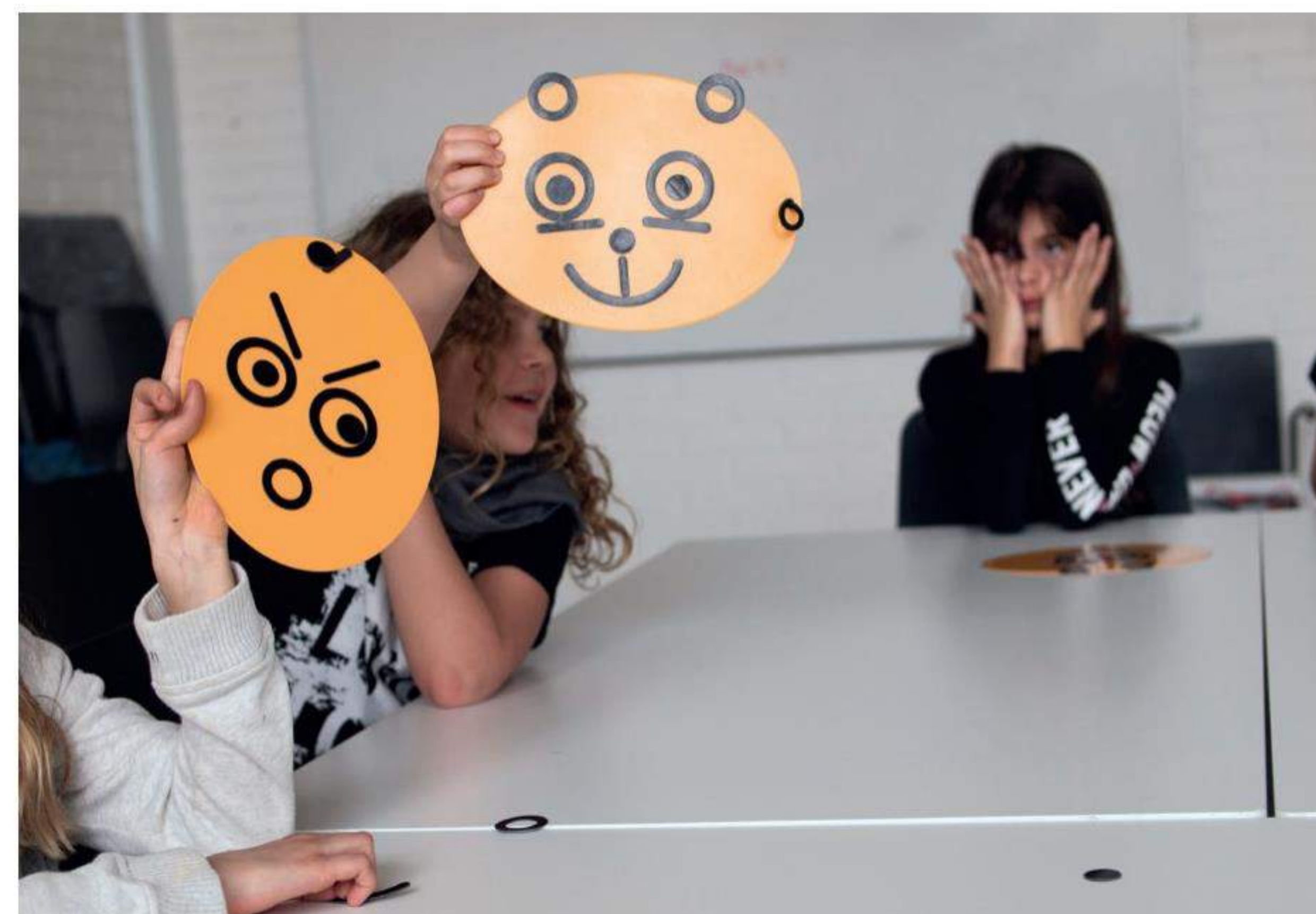
12 Konsulentnyt

Nye guides fra Fødevarestyrelsen om mad og måltider i daginstitutioner på vej
Godkendelse af private institutioner
Må bestyrelsen blande sig i lederens arbejdstid?

14 Bestil et kursus i lederudviklings-samtaler

14 DLO er også alle kredsene

15 Behold blot printeren



16 Det er bedst at smede, mens jernet er koldt

18 Hvordan smager en robot?

20 Anmeldelse

Bo med de mange ansigter

21 Bliv klædt på – hjemmefra

22 Fra maskinrummet

Ny redaktør

DLO holder landsmøde

16. - 17. november 2018

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

Styrk samarbejdet i travlhed

AF SANINA KÜRSTEIN

Når hverdagen er presset, kan samarbejdet mellem kollegaer også bliver presset. Nogle kollegaer bliver spidse, andre diffuse og mange sætter tempoet op og mister nærværet.

De stadig mere knappe ressourcer, overenskomstforhandlinger, den nye personda-

hinanden til at være nærværende og giver rum til fordybelse, fordi vi ikke behøver at bekymre os om kollegaerne. De er på vores hold.

Når vi føler os pressede, kan vi hurtigt synes, at andre ikke gør det så godt. Man kan blive i tvivl om, om man har sine kollegaers opbakning, og om man har sine kollegaer med sig. I travlhed har vi mindre tid til at være sammen med hinanden. Mindre tid til at tale sammen. Derfor er det vigtigt,

at vi beslutter os for at tro på hinanden, for vi har alle brug for at tro på, at vi er på samme hold og vil hinanden det godt.

Alle kommer på arbejde for at lykkes

Vi kan ønske at lykkes på forskellig måde, og det kan være meget forskelligt, hvad vi hver især oplever som hhv. værdifuldt og uden betydning.

Grundlæggende kommer vi alle på arbejde for at

gøre en forskel og at lykkes. Og vi er forpligtet til at hjælpe hinanden til at lykkes i arbejdsfællesskabet.

Stol på den gode intention hos andre

"Hov, jeg troede du..." eller "hun gør ikke, hvad vi aftaler..." er en almindelig sætning i travlhed på mange arbejdspladser. En af de måder, vi kan hjælpe os selv og hinanden på, er ved bevidst at bestemme os for at stole på, at den anden person har gode intentioner med sine handlinger.

Det er altså en bevidst strategi, vi væl-

ger, og ikke fordi vi naivt tror, at alle er gode og søde. Det bevidste valg at stole på at andre har gode intentioner med deres handlinger i deres perspektiv giver os selv et større rum til at være nysgerrige og mere imødekommende – i stedet for at blive mast i at føle os angrebet. Ved at vælge denne "overskudsposition" giver vi os selv rum og kan lettere afmontere de misforståelser, der ofte opstår i travlhed.

Når man kan mærke følelserne begynde at boble, skal man huske sig selv på, at andre har gode intentioner. Man skal stoppe sig selv, inden man begynder at skælde ud eller tænke mange negative tanker. Man skal give sig selv lov at lytte. Man skal blive i den lyttende position først. Mennesker holder op med at lytte, når de har travlt, og når de føler sig frustrerede.

Afmægtighed skal modarbejdes

Når vi ikke føler, at vi magter vores egen virkelighed, oplever vi os afmægtige og udskiller stresshormoner. Når du insisterer på, at andre har gode intentioner, giver du også dig selv mere magt, da du bliver ved med at opleve dig ligeværdig i situationen og kommer ud af din følelse af mindre-værd. Magt er i denne situation et positivt begreb. Der er også mange andre forskellige veje til at "få magt over sin hverdag". En vej er at lave en fælles strategi, en anden vej er at kende og huske egne kilder til arbejdsglæde.

Ro, fælles fokus og gearskift

Travlhed er ikke noget, der kommer til at gå væk. Den stiller ekstra krav til skarp pædagogisk refleksion og planlægning. Man skal arbejde med en mere strategisk tilgang

Husk at trække vejret nogle gange, mærk dine fødder i skoene. Husk dig selv på: Andre har gode intentioner med deres handlinger! Spørg din kollega nysgerrigt (ikke anklagende): "Hvad var det du ville, da du...?" Og vent på fortællingen. Bagefter kan du fortælle om din egen forventning: "Jeg troede, du..." Derefter kan I forhandle om, hvad I gør nu, og hvad I gør hver især næste gang...

taforordning, læringsplaner og større krav om dokumentation sætter pres på trivslen og gør det ekstra nødvendigt, at kollegaer er skarpe på, hvad de forventer af og kan bidrage med hos hinanden.

Inspirerende og opbyggende samarbejder mellem kollegaer er afgørende for, at børn får en god hverdag, men travlheden er en udfordring for selve kernen i det pædagogiske arbejde. En fortravlet voksen, der ikke er nærværende, giver børn en oplevelse af ikke at have nogen værdi.

Gennem godt samarbejde hjælper vi



5 tips

- **Vi lykkes i fællesskab**
Insister på andres gode intention!
- **Fokus**
Hav en fælles strategi.
- **Opladning**
Formuler dine kilder til arbejdsglæde.
- **Brug jeres forskellighed**
Kend dine kollegaers kilder til arbejdsglæde.
- **Bliv i nuet**
Træk vejret. Sæt tempo ned.
Det giver mere nærvær.

til den pædagogiske hverdag. Et fælles modtræk er at lægge en strategi om at møde travlhed. Når man lægger en strategi, betyder det, at man laver en plan for, hvad man vil gøre i forskellige situationer. I skal finde ud af: Hvad I vil lave, når alle er på arbejde (a-dag), når der er få fraværende (b-dag) og når der er stort fravær (c-dag). Det betyder, at I har haft fælles refleksioner og diskussioner og har valgt, hvilke aktiviteter fra den pædagogisk læreplan, der skal fylde uanset travlhedsniveau – og uanset dagens personale bemanding. Ligesom du skifter gear, alt efter om du kører ned eller op ad bakke, så kan I skifte gear arbejdsomt ved at have lagt en plan, og arbejdet vil stadig føles lige let – ikke ”overvældende og for meget”.

I vil opleve større ro i hverdagen og mindre stres og større faglig tilfredshed i hverdagens arbejde. Det betyder, at I skal være meget kvikke og spidse til at vælge aktiviteter, der kan gennemføres, når I er hhv. mange, færre og få på arbejde.

Kilder til arbejdsglæde

I en meget travl hverdag med mange børn kan det opleves, at man på mange dage forfalder til brandslukning, hvor man kun overfladisk når det allermest nødvendige. Dette opleves stressende for både børn og voksne. Det opleves samtidig fagligt udmattende og utilfredsstillende.

Arbejdsmiljøforskning peger på, at det er vigtigt at opleve, at man bruger sin faglighed for at fastholde oplevelsen af mening i arbejdet og forebygge stress.

Kollegaer er meget forskellige og finder glæde ved forskellige ting. Vi glemmer at finde ud af, hvad vi hver især elsker fagligt. Vi går fejl af hinanden. Vi opfører os i travlhed som det gamle ægtepar, hvor den ene gennem 50 år forærer den anden overkrydderbollen – i misforstået hensynsfuldhed og manglende kommunikation. Selvom vi gerne selv vil have overkrydderen og

Hvordan kan du og dine kollegaer skabe rum til kilder til arbejdsglæde i jeres hverdag med børnene?

modparten elsker underkrydderen. Mange gamle kollegaer bliver glade over at dele egne kilder til arbejdsglæde. Tilsvarende bliver de meget overraskede over at høre kollegaers kilder til arbejdsglæde.

Helle elskede gang i den – hendes kollega elskede noget helt andet

Børnenes behov skal selvfølgelig komme først, men alligevel kan man ofte uden problemer flette kilder til arbejdsglæde ind i disse behov.

Helle var pædagog i Skovly. Helle elskede

at male med mange børn, det var hendes kilde til arbejdsglæde. Men Helle kunne ikke se, hvordan hun kunne komme til at male med børnene, når de havde så travlt. Hun blev trist og modløs og overvejede, om hun skulle finde et andet arbejde.

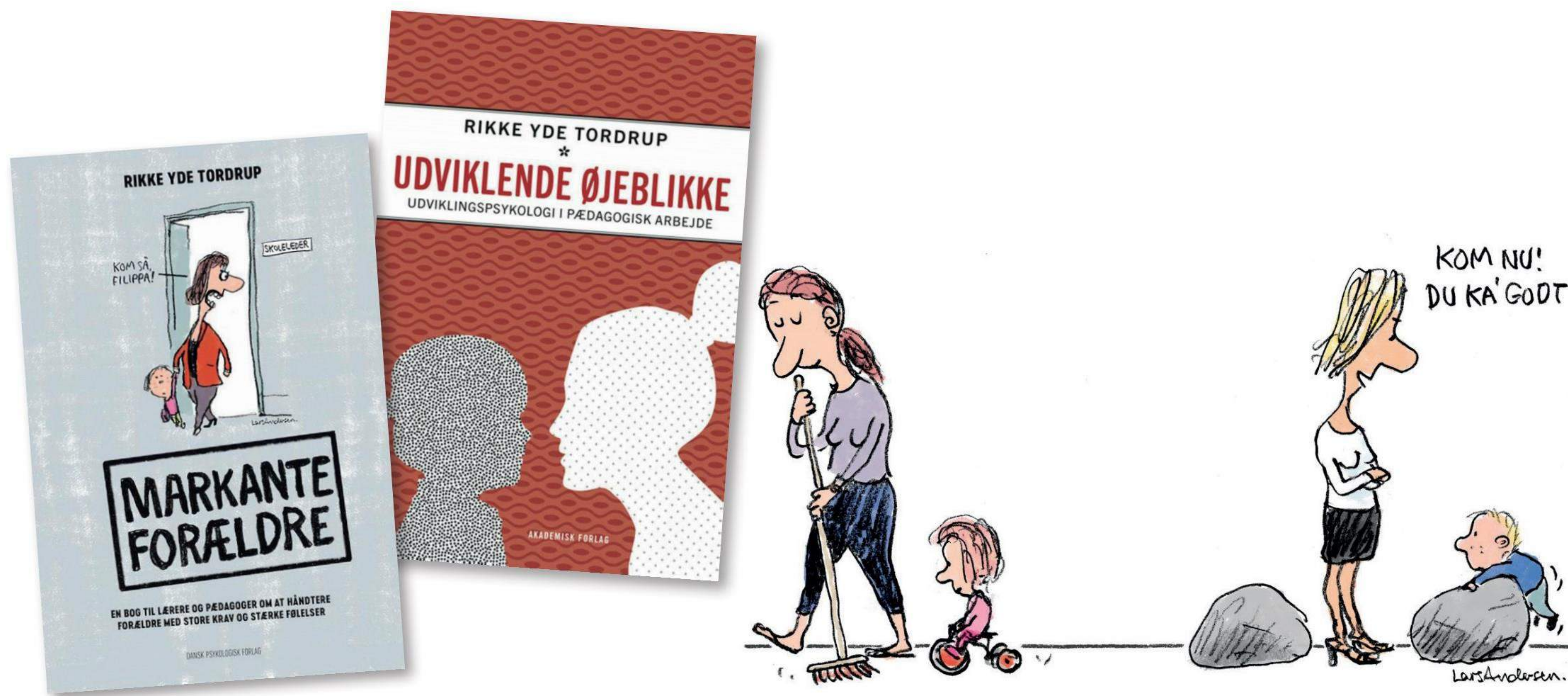
Hvad er essensen?

Hendes kollegaer hjalp hende med at lede efter essensen i hendes kilde til arbejdsglæde ved at spørge til, hvad det særligt var, hun satte pris på i det at male med børnene. Helle, der elskede at male, fandt, at for hende handlede det om at lave noget, hvor der var mange børn, leg, grin og kreativitet. Hendes kollegaer hjalp hende til at se, at hun måske også kunne opnå dette ved at lave modellervoks, lege med kridt udenfor eller lave lege på legepladsen, der indeholdt de

samme elementer; et redskab, en gruppe børn, en ramme og et kreativt rum i det.

Forær dig selv og hinanden en vifte af glædesfyldte muligheder

Helle og kollegaernes opgave var nu at hjælpe sig selv og hinanden til at udvide viften af mulige aktiviteter, der gav den særlige arbejdsglæde og at hjælpe sig selv og hinanden til at skabe rum til disse aktiviteter. Man kan f.eks. øve sig i at forberede noget til sig selv som Helle, der satte modellervoks, kridt, sjippetov og maling klar på en bakke til sig selv et særligt sted.



Markante forældre – handler i kærlighed

De stiller store krav og har stærke følelser og ønsker, at deres barn får først, størst og bedst. Men det handler om at vise din faglighed og interesse i deres barns trivsel, så kan de forvandles til ambassadører for din institution.

AF RIKKE YDE TORDRUP, PSYKOLOG OG SPECIALIST I KLINISK BØRNEPSYKOLOGI

Du kender dem overvejende som velformulerede og velorienterede. De er selvudnævnte eksperter, der markerer sig langt ind i institutionens hverdag med deres ønsker om individuelle særregler. Spektret for de markante forældre spænder bredt lige fra såkaldte curling- til tigerforældre. Der findes dog ganske få forældre, der praktiserer deres forældreskab i spekterets yderpoler. De fleste ligger et sted midt imellem, men fra alle positioner kan forældrene markere sig med forskellige individuelle ønsker til barnets hverdag. I den ene yderpol fejles flittigt sten væk fra barnets vej for at skåne det for oplevelsen af modgang og ulyst. I den anden udfordres barnet maksimalt for at ruste dets robusthed, så det kan klare sig i konkurrence- og præstationssamfundet. Uanset om de fejler udfordringerne væk for deres børn eller stiller store krav til børnenes præstationer,

har de alle det til fælles, at de handler i kærlighed.

Mange pædagoger bliver usikre overfor de markante forældre - med god grund!

For hvis de markante forældre oplever, at du ikke ser dem og deres barn, kan de gøre helvede hedt for dig. De vil gå hele vejen for at give deres børn det allerbedste, og hvis de mener, at du er dårlig til dit arbejde, vil de få dig fjernet. De har et stort netværk og bruger det gerne "mund til mund", ligesom de er hurtige på de sociale medier og gerne kontakter politikere.

Skab samarbejde

Derfor er det vigtigt at bruge de markante forældres overudviklede evne til at engagere sig konstruktivt, for ofte dækker det enorme engagement over en usikkerhed, der måske kan bane vejen for samarbejde til glæde for barnet.

Men hvordan kan dette samarbejde etableres, så forældrene ikke føler sig forkerte eller angrebne? Hvis dette gribes forkert an, har vi balladen, og markante forældre kan have adskillige usikre, bange eller endog sygemeldte pædagoger på samvittigheden. Et samarbejde, der er til glæde for barnet, kan bygge på den almen udviklingspsykologi, som de fleste pædagoger kender fra seminariet. Jeg har i min bog *Udviklende øjeblikke i pædagogisk praksis* beskrevet, hvorledes almindelig situationer eller aktiviteter fra børns hverdag i vuggestue, børnehave og fritidsordning kan beskrives ud fra Daniel Sterns udviklingspsykologi. Ydermere afholder jeg både temadage og foredrag om, hvad der skal til, for at et barn udvikles sundt i daginstitutioner. Når jeg møder pædagoger til disse arrangementer, imponeres jeg gang på gang over, hvor dygtige de som faggruppe er til at få den teori, jeg formidler, omsat til praksis. Det er denne oplevelse, jeg anbefaler, at de markante forældre også får. Der-

for har jeg i bogen *Markante forældre* udviklet samtaleark til pædagogen til forældresamtaler. På den måde kan forældrene se interessen i netop deres barns udvikling og den udviklingspsykologiske mening med strukturen i barnets hverdag i institutionen. Markante forældre vil nemlig gerne lytte til faglig evidens og bevidste erfaringsmæssige valg, hvis det præsenteres i deres barns interesse.

Derfor er deltagelse i fællessang vigtigt

F.eks. kan det, at alle børn skal klædes ud og synge en sang på bedsteforældredagen, begrundes med, at det er vigtigt at børnene udvikles i deres kerneselv. Følelsen af at "jeg er mig", også selv om jeg er klædt ud og synger, er vigtig, for at barnet lærer en stabil selvforfølelse, når kontekster skifter. Det betyder, at når lille Ida deltager, udvikler hun evnen til at skifte rolle og stadig have en selvforfølelse af at være sig selv. Noget hun får brug for mange gange i livet.

Med denne udviklingspsykologiske forklaring er der større sandsynlighed for, at forældrene vil støtte op omkring barnets deltagelse. Uden denne forklaring ville mange markante forældre (især de, der ligger på curling-siden) hurtigt bede om at få deres barn fritaget fra udklædning og sang for bedsteforældrene i det øjeblik, hvor lille Ida måske af nervøsitet antyder, at hun ikke har lyst.

I de 25 interviews, jeg har foretaget med ledere og medarbejdere på forskellige daginstitutioner og skoler i hele Danmark, opleves en stigende tendens til, at markante forældre ønsker særregler, og at deres barn undtages fra diverse fællesaktiviteter. Der er, overordnet set, en tendens til, at når daginstitutioner og skoler lærer børnene at regulere sig, så de kan udvikles indenfor Daniel Sterns 5 domæner, så enten klager forældrene, beder om fritagelse eller ønsker andre alternativer for netop deres barn.

14 fokusområder for barnets udvikling

Jeg har igennem 20 år afholdt foredragene "Markante forældre handler i kærlighed" og "Moderne forældreskab - gå kærligt foran" for mange forældre- og faggrupper, og det er min overbevisning, at forældre engagerer sig i deres børn som aldrig før

og vil børnene det bedste. Ikke desto mindre er det ærgerligt, når dette store engagement skaber udviklingsvanskeligheder for deres børn og konflikter med børnenes daginstitutioner og skoler. Markante forældres børn er i risiko for at udvikle vanskeligheder indenfor 14 fokusområder.

- Evnen til at regulere og udvikle sine motoriske evner
- Evnen til at kunne regulere sig fra høj til lav spændingstilstand
- Evnen til at regulere smerte
- Evnen til at kunne føle, at man mestrer noget selvstændigt
- Evnen til at mærke egne følelser og impulser og regulere passende efter fællesskabet
- Evnen til at opleve sig selv som den samme i skiftende kontekster
- Evnen til at gennemføre en aktivitet med en passende begyndelse, plot og afslutning
- Evnen til at dele en oplevelse med andre og glædes herved
- Evnen til at se en situation fra forskellige perspektiver
- Evnen til at opleve et selvværd, som giver troen på at have noget at give i nye fællesskaber
- Evnen til at se sig selv som en del af en social sammenhæng
- Evnen til at regulere forhandlinger efter omgivelserne
- Evnen til at se sig selv i en historisk sammenhæng
- Evnen til at kende sin identitet.

Samtaleark som redskab

Jeg har udviklet 14 samtaleark, et til hvert fokusområde, således at pædagoger kan tale med forældrene om, hvordan de i samarbejde kan udvikle barnets evner. Alle samtalekort er udviklet til skolen, men de kan også implementeres i vuggestuer og børnehaver, da støtteopgaverne for fag-

grupper og forældre kan reguleres efter barnets alder.

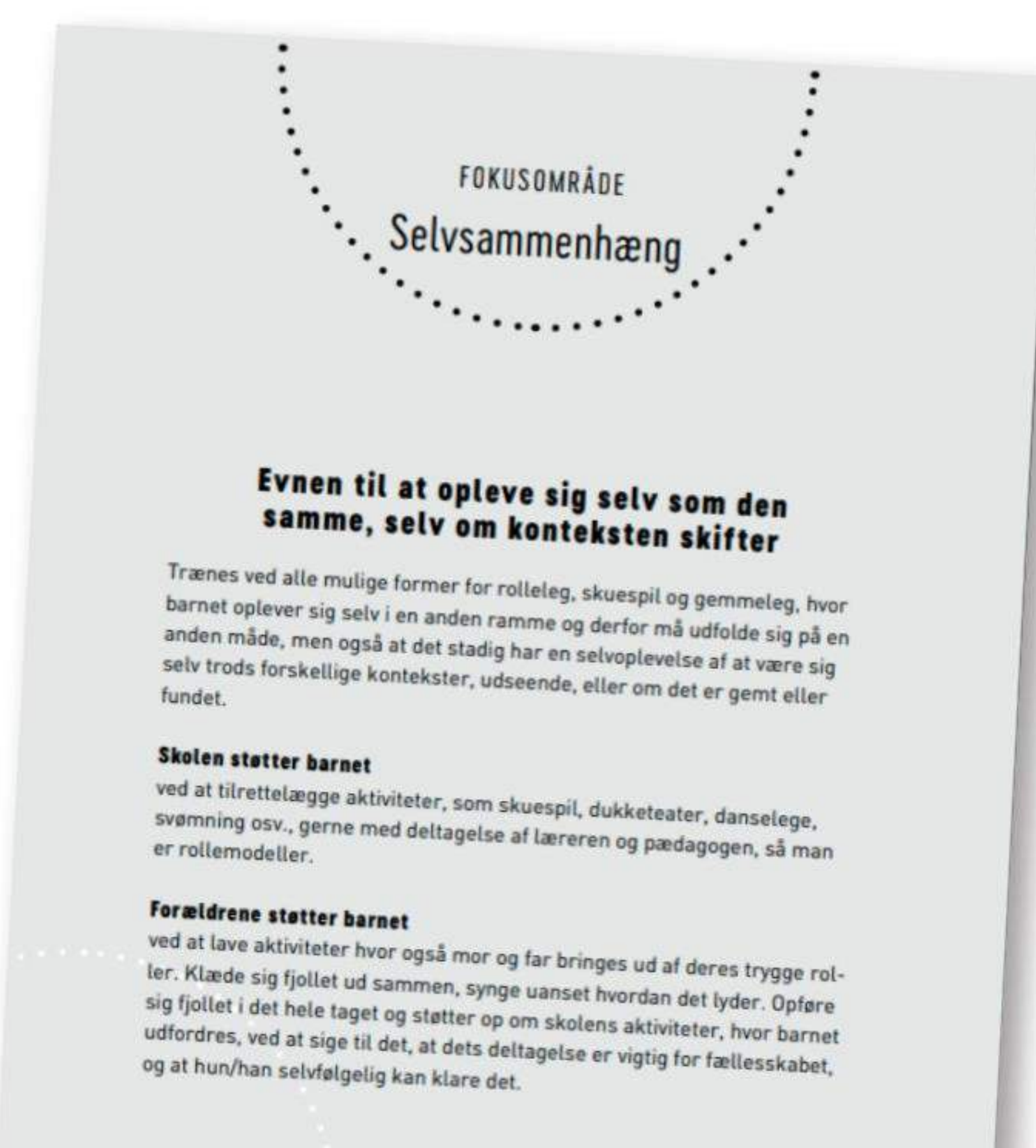
På alle ark er der opgaver til både de fagprofessionelle og forældrene. Det er min erfaring, at når det lykkes fagprofessionelle at vise forældrene, at I anerkender deres indsats, så løser de med glæde og for nogen endog stolthed deres opgaver. Forældrene handler i kærlighed, og I er på samme side. I kan med fælles hjælp træne forskellige evner hos barnet. Forældrene bliver gode ambassadører for institutionen, så snart opgaverne begynder at skabe udvikling for deres barn. Forældrene bruger nu deres engagement og netværk til at fortælle positivt om dig og jeres samarbejde.

Her vises samtalekortet til fokusområdet vedrørende udvikling af barnets evne til at opleve sig selv som et sammenhængende selv, når konteksten skifter. Dette kort kan anvendes, hvis markante forældre ønsker deres barn fritaget fra eksempelvis skuespil, idræt eller bad o. lign.



OM RIKKE YDE TORDRUP

Rikke Yde Tordrup er cand. psych. fra Århus Universitet (2001), autoriseret psykolog og specialist i klinisk børne-psykologi samt foredragsholder og gæsteunderviser på Ålborg Universitet. Ud over sin praksis superviserer Rikke faggrupper, der har børn, unge og voksnes udvikling som målgruppe. Medforfatter til *I sku' bare ha' set mig* (Akademisk Forlag 2011). Forfatter til *Udviklende øjeblikke* (Akademisk Forlag 2015). Bidragsyder til *Pædagogiske miljøer og aktiviteter* (Akademisk Forlag 2017). Forfatter til *Markante forældre* (Dansk Psykologisk Forlag, november 2017).



Når den faglige udvikling rykker ind i institutionen

Faglig udvikling og løbende opkvalificering af medarbejdere er en nødvendighed for at sikre en høj kvalitet. Men det kan også være forbundet med udfordringer. Det er tids- og ressourcekrævende i et stramt budget og en travl hverdag. Hvem skal afsted, og hvilke kompetencer eller områder skal der satses på? I denne artikel fortæller dagtilbudsleder Thinne Nielsen fra Mølleløkkens børnehave om gode erfaringer med at organisere den faglige udvikling på en anden måde. Med konsulentbistand fra Marianne Helleskov fra konsulentvirksomheden "Mellem Mennesker" har Mølleløkken fået hjælp til et aktionslæringsforløb, hvor den faglige udvikling er foregået midt i hverdagen med all dens travlhed, kompleksitet og i de mange nuer med børnene.

AF SANNI MARIA PEDERSEN KORSGAARD

Som leder af en velfungerende institution med glade børn, tilfredse forældre og en hverdag, der fungerer godt, oplevede dagtilbudsleder Thinne Nielsen, at det sommetider kunne være svært at motivere hendes ellers dygtige medarbejdere til at tage en formel efteruddannelse. "Når hverdagen fungerer godt, og forældrene er tilfredse med kvaliteten, kan det i sig selv være svært at anerkende behovet for mere faglig udvikling". Samtidig var hendes erfaring, at det med at sende medarbejdere afsted på uddannelse og kurser alene ofte ikke rykkede så meget. Det kunne være svært som ene person at komme tilbage i dagligdagen og implementere det nye, fordi der ikke

var andre at vidensdele, reflektere og få delt de nye input med. Ofte ville fokus og engagementet hurtigt dale.

Særligt de selvejende og private kan have udfordringer i forhold til opkvalificering af personale

"For mange daginstitutioner kan ressourcer, både økonomiske og menneskelige,

"At det sker i nuet afkaster et momentum, som skaber ny fælles energi og fokus."

være en begrænsning og her er der en særlig risiko for de selvejende og private dagtilbud", fortæller Thinne Nielsen. "Efteruddannelse eller faglige udviklingsforløb kan være meget bekostelige. Som privat daginstitution har vi ikke adgang til f.eks. kompetencefonde, hvor vi kan søge økonomisk støtte eller kompensati-

on. Har en institution råd til at opkvalificere sine medarbejdere, vil det ofte være på skift eller turnus, hvorved der kan gå lang tid i mellem første og sidste medarbejders forløb, og det fælles udbytte opnås derfor sjældent."

Som individuel enhed har Mølleløkken heller ikke på samme måde som nogle kommunale institutioner mulighed for at låne eller supplere med andre medarbejdere, mens én er afsted på uddannelse. Foregår uddannelsen uden for arbejdstid, skal medarbejderen afspadsere, hvilket også kan være en udfordring for institutionens dagligdag at rumme. Thinne havde en vision om en institution med et bredere og tættere netværk med andre faggrupper koblet omkring børn og pædagogik. Derfor udsprang ideen om at bringe den faglige udvikling ind i huset af en indledningsvist løs samtale med konsulent Marianne Helleskov, der havde gode erfaringer med aktionslæring i en pædagogisk kon-



Forrest til højre; Pædagog Gitte Jensen, bagest til venstre; Konsulent Marianne Helleskov "Mellem mennesker".

tekst, hvor en fordel bl.a. kan være, at alle kan være til stede og være med samtidig.

Faglig udvikling lige midt i hverdagens praksis

Processen har haft karakter af aktionslæring. Det betød, at medarbejderne sammen med konsulent Marianne Helleskov fra konsulentvirksomheden "Mellem Mennesker" satte fokus på de situationer i hverdagens praksis, som fyldte mest, var mest udfordrende for dem og som de ønskede at blive klogere på. Det kunne for eksempel være fokus på børns positioner i legen, og hvordan medarbejderne bedst styrker de enkelte børns kompetencer i legen. Dernæst definerede de i samarbejde

med konsulenten mulige scenarier og tiltag, såkaldte "aktioner", som de iværksatte med henblik på ændring af praksis. Undervejs var der en løbende evaluering både blandt medarbejdere og med konsulenten, der under forløbet kom i huset, observerede, spærrede og superviserede aktionerne.

I Mølleløkken blev aktionslæringsforløbet for Thinne og hendes medarbejdere en måde at udvide det professionelle rum på. Ved sammen at reflektere over den daglige hverdagspraksis og på den måde kvalificere den fokuseret og bevidst. Når den faglige udvikling organiseres sådan, får vi mulighed for at gå ind i en fælles refleksion, hvor vi kan dele med hinanden

og alle være en del af processen," fortæller Thinne Nielsen. I aktionslæringsforløbet oplevede hun, at hendes medarbejdere blev mere bevidste om deres praksis og opmærksomme på, at de faktisk havde kompetencer til at ændre konkrete situationer til det bedre. Undervejs oplevede de også at fokus flyttede sig, efterhånden som den faglige bevidsthed blev udviklet. Et fokusområde, der handlede om børns positioner i legen, udviklede sig for eksempel til også at være et fokus på medarbejdernes egne roller og positioner i hverdagen.

En dobbelteffekt

På den måde var der en dobbelteffekt. Dels var der læring og udvikling omkring de konkrete situationer, man havde fokus på i forhold til børnene. Men den helt store gevinst fra et ledelsesperspektiv var faktisk, at medarbejderne opkvalificerede deres evner til at reflektere over og udvikle deres egen praksis og kompetencer. "Det var en generisk øvelse, som både gavne kvaliteten af det pædagogiske arbejde og det faglige niveau og samarbejdet på alle områder i institutionen."

Morten Nielsen, der er pædagog i Mølleløkken, har også kun positivt at sige om aktionslæringsmodellen. "Jeg har fået et dybere og bedre kendskab til både egen og kollegernes praksis og den måde, vi tænker vores arbejde på. Jeg kan også mærke, at vi kommer tættere på hinanden og er bedre til at bruge hinandens kompetencer, hvilket jeg ser som en stor styrke. Fordelen her er især, at vi deler de nye erkendelser og erfaringer, som bliver grundlaget for den udviklede praksis og

Mellem Mennesker

er en konsulentvirksomhed, der er stiftet og ejet af Marianne Helleskov, der er uddannet pædagog i 2004 og har en pædagogisk diplomuddannelse i specialpædagogik. I sin virksomhed udfører hun faglig sparring, rådgivning og healing til både private og dagtilbud.

Thinne Nielsen er udover at være daginstitutionsleder i Mølleløkken freelancekonsulent i bl.a. DLO og byråds kandidat for Radikale Venstre i Kerteminde kommune.

Aktionslæring udvikler pædagogisk praksis ved at fokusere på, eksperimentere med, observere og reflektere over konkrete situationer i hverdagen.

Et aktionslæringsforløb består af 5 faser:

1. Indledende samtale
Der indkredsnes et fokus, som teamet gerne vil udvikle og eksperimentere med i sin praksis.
2. Iværksættelse af aktioner
Der aftales og igangsættes konkrete eksperimenter i praksis.
3. Observationer af aktioner
En konsulent samt en eller flere kolleger observerer den gennemførte aktion ud fra valgte fokuspunkter.
4. Didaktisk samtale
Konsulenten faciliterer halvanden times didaktisk samtale, hvor fokus er at analysere og reflektere over den gennemførte aktion i relation til problemstillingen. Den didaktiske samtale fører både til videndeling og ny inspiration til videreudvikling af praksis.
5. Afsluttende samtale
Når teamet har haft ca. 4-5 aktioner og didaktiske samtaler, afrundes forløbet i en samtale mellem lederen og teamet, som konsulenten rammesætter. Her videndeles didaktiske pointer og fremtidige fokusområder italesættes. Kilde: www.ucc.dk

processen i sig selv. At vi gør det sammen i vores fælles hverdag og praksis har stor værdi og er en dynamik i sig selv”, fortæller Morten Nielsen.

Thinne supplerer: “Jeg tror, at formen, hvor konsulenten skaber rum og faciliterer en kvalificeret refleksion blandt medarbejderne, og aktionslæring som koncept, passer virkelig godt til vores metode. Når det foregår midt i vores praksis, bliver udgangspunkt ofte meget relevant, hvilket gør, at vi er nærværende og oplever det meningsfuldt for netop vores hverdag og praksis. Der tages udgangspunkt i aktualiteter, som skaber gode forudsætninger for at de nye perspektiver forplanter sig i hukommelse, tilgange og nye sædvaner”.

Er der også ulemper ved denne form?

“Ulempen kan være, at der ikke som udgangspunkt gives formel kompetenceudvikling, der kan dokumenteres traditionelt eller generere f.eks. lønudvikling. Derudover skal man være opmærksom på, at alle de her interne processer, der sættes i gang, også har potentiale til at komme rigtig tæt på medarbejderne og deres samarbejde. Derfor er det af væsentlig betydning, at konsulenten indgyder tillid, troværdighed og indlevelsesevne. Marianne evnede netop at facilitere et tillidsfuldt rum, hvor medarbejderne oprigtig og ærligt kunne reflektere sammen, også når det kom tæt på eller blev svært. Man skal tænke på, at der kan være tidspunkter, hvor konsulenten er til stede i praksis blandt børn og forældre. Her er det selvfølgelig også af stor betydning, at medarbejderne i processen føler sig trygge ved konsulenten. Det er altså ikke uden betydning hvilken konsulent, man byder ind og åbner op for. Men faktisk så oplevede vi at det havde en god signalværdi til bestyrelse og forældre, at vi var i gang med dette udviklingsprojekt, de selv kunne opleve og se ske i hverdagen. Som leder gav det derfor god mening også rent økonomisk, idet alle mine medarbejdere fik et fagligt løft for de samme penge.





Tanja Krabbe

DEA

– maksimal indflydelse i fællesskab

POLITISK KLUMME AF SEKRETARIATSCHEF TANJA KRABBE

DLO er blevet partner i Tænk tanken DEA, som i disse år sætter fokus på dagtilbudsområdet og har skabt et netværk af interesseorganisationer, uddannelsesinstitutioner og andre, der vil være med til at finde nye løsninger på dagtilbudsområdet. DLO er med i tænketanken og netværket af flere grunde. For det første får vi mest politisk indflydelse, hvis vi gør det i netværk og alliancer med andre, der mener og ønsker det samme for dagtilbuddene som os. For det andet er vi i DLO bevidste om, at daginstitutionslederne i dag på den ene side er dybt fagligt engagerede, og på den anden side er max pressede i hverdagen. En af vores opgaver er derfor at finde den type faglig inspiration, der er vigtig nok, motiverende nok og overkommelig nok til at nå gennem "flaskehalsen" af travlhed og blive brugt i hverdagen.

På det første møde i tænketanken DEAs dagtilbudsnetværk her i april diskuterede vi den største aktuelle udfordring på dagtilbudsområdet. DLO pegede på, at vi er nødt til at se på den måde, børn går i institution på i

dag, som er helt anderledes end for bare 20-30 år siden. Børn bruger først og fremmest langt flere timer i institution. Det har betydning for nogle helt grundlæggende sider af, hvordan vi burde tale om og indrette daginstitutionerne: For det første har det forhold, at børnene bruger langt de fleste af deres voksne timer i institution, betydning for normeringerne. For det andet får antallet af timer betydning for forældresamarbejdet. Da jeg var til det første forældremøde i min datters institution, sagde personalet: "Tak for jeres dejlige børn." En forælder kvitterede ved at sige: "Selv tak for JERES dejlige børn. For lad os sige det som det er: Det er jo jer, der skaber det, de er". En ordveksling, der sikkert finder sted tit, men som man slet ikke kunne forestille sig for bare en generation siden. Forældresamarbejdet er vigtigere end nogensinde før, og selvejende og private daginstitution har særlige forudsætninger for at gå forrest og udvikle fremtidens forældresamarbejde.

Partnerskabet i Tænk tanken DEA bruger vi i DLO både til den politiske interessevaretagelse, til at indhente faglig

inspiration til vores medlemmer og til at danne alliancer om vigtige emner, der kan komme daginstitutionerne til gode. DLO har netop skrevet under på Småbørnsløftet, der forpligter til at gøre en indsats for en bedre udvikling for ALLE børn, også socialt udsatte. Det vil vi i DLO gerne arbejde sammen med interesserede medlemsinstitutioner om at gøre til virkelighed. Forudsat at vi får flere partnere med til projektet, vil vi afprøve indsatser, der viser, hvordan den viden, vi allerede har i institutionerne, kan bruges mere. Læs mere i vores nyhedsbreve eller kontakt undertegnede. Du er altid velkommen til at skrive eller ringe til DLO med input til det politiske arbejde.

Nye guides fra Fødevarestyrelsen om mad og måltider i daginstitutioner på vej

Fødevarestyrelsen udsender efter planen to nye guides til daginstitutioner i efteråret. Den ene guide omhandler rammerne om det gode måltid og den anden guide indeholder principper for sundere mad i daginstitutioner. De to guides er i øjeblikket i gang med at blive testet i praksis og færdigudviklet.

DLO har givet feedback på testversionerne af de to guides. Guiden, der omhandler rammer om det gode måltid, fremhæver blandt andet den voksne som rollemodel og understreger, at børns smag er betydningsfuld, samt at børn kan deltage før, under og efter måltidet.

De to guides er efter DLOs opfattelse et vigtigt og nyttigt redskab for ledere og bestyrelser til at arbejde med måltidet i daginstitutionerne og et godt bidrag til det gode arbejde, der allerede foregår i mange daginstitutioner. De er samtidig et godt udgangspunkt for fælles refleksion over praksis omkring måltidet såvel som over personalets egne normer og faglige tilgang til måltidet som et legende læringsrum.



Guiden om sundere mad i daginstitutionen erstatter Fødevarestyrelsens publikation Det fælles frokostmåltid, og den er primært målrettet madprofessionelle samt pædagogisk personale med ansvar for den mad, der serveres i daginstitutioner med madordning. Daginstitutioner, der følger denne guide, kan markedsføre sig med Måltidsmærket. Læs mere på

www.måltidsmærket.dk. Danmarks Tekniske Universitet (DTU) har udarbejdet forskningsgrundlaget til denne guide.

Den anden guide, Rammer om det gode måltid, er målrettet ledelse, pædagogisk personale og madprofessionelle og sætter fokus på professionalisering og tværfaglighed i arbejdet med mad og måltider i daginstitutioner, uanset om institutionen har madpakker eller madordning. Forskningsgrundlaget til denne guide er udarbejdet af Danmarks Institut for Pædagogik og Uddannelse (DPU), Aarhus Universitet.

I forbindelse med lancering afholder Fødevarestyrelsen i samarbejde med Danmarks Institut for Pædagogik og Uddannelse (DPU) en konference den 28. august 2018.

Få mere information om konferencen i begyndelsen af maj på www.måltidsmærket.dk

mette@dlo.dk

Godkendelse af private daginstitutioner

Hvis man netop nu er i gang med at ansøge om godkendelse som privat institution, skal man være opmærksom på, at kommende ændringer af dagtilbudsloven forventes at få afgørende betydning for driftsvilkårene for private daginstitutioner, der godkendes efter ændringslovens ikrafttræden den 1. juli 2018. De forventede ændringen af dagtilbudsloven betyder, at kommunerne fremover løbende kan ændre godkendelseskriterier for privatinstitutioner. Selvom institutionen er godkendt, kan kommunen altså efterfølgende vedtage nye godkendelseskriterier, og institutionen skal så efterleve de nye kriterier for at fortsætte. Dog er det en betingelse, for at kommunen kan ændre sine kriterier, at de nye kriterier også skal gælde for de kommunale institutioner, og de skal angå børns trivsel. Kommunen skal give de private daginstitutioner seks måneder efter offentliggørelsen af de nye kriterier til at opfylde dem.

Muligheden for at ændre på godkendelseskriterierne efter godkendelse af institutionen gælder derimod ikke for private daginstitutioner, der bliver godkendt inden ændringen træder i kraft den 1. juli 2018. Hvis man på nogen måde har mulighed for at få en godkendelsesproces afsluttet inden den 1. juli 2018, er dette altså hermed anbefalet.

Skrevet af 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

Må bestyrelsen blande sig i lederens arbejdstid?

Forældrebestyrelser i kommunale institutioner og/eller i private/selvejende med en to-strengt bestyrelsesmodel har ikke arbejdsgiveransvar. I nedenstående snakker vi kun om bestyrelser med arbejdsgiveransvar.

Det korte svar er ja – bestyrelsen er din nærmeste chef, og hvis I er tiltrådt en overenskomst, har du som leder ingen højeste arbejdstid, dog tilstræbes en gennemsnitlig arbejdstid for ledere på 37 timer.

Bestyrelsen skal – som din arbejdsgiver – nå til enighed med dig omkring, hvordan du tilrettelægger din arbejdstid, så du både tilgodeser personale, forældre, bestyrelse, børn og dit eget privatliv.

Aftalen om, hvor mange timer du er henholdsvis på kontoret/på børn, skal foregå i et samarbejde. Bestyrelsen må have indsigt i og forståelse for, at der også ligger møder udenfor huset, og at også din ledelsesstil kan have indflydelse på, hvordan din arbejdstid mest hensigtsmæssigt tilrettelægges.

Institutionens størrelse kan også spille en rolle i forhold til omfanget af dine kontortimer.

Bestyrelsen kan have nogle grundlæggende værdier, som fx at du skal være synlig, at den pædagogiske ledelse ikke kun skal foregå på aftenmøder men også iblandt børn og personale etc., og disse skal de drøfte med dig. Du kan selv have nogle grundlæggende værdier, som du har brug at drøfte med bestyrelsen. Det kan fx være, at du ikke vil være ambulancevikar, eller at du synes, det er vigtigt at møde alle forældre i ydertimerne, eller at du gerne vil være til rådighed for personalet i deres pause etc.

Bestyrelsen skal også tage hensyn til, om du har ting i dit pri-

vatliv, som gør, at du ikke altid kan have sent fri eller møde tidligt, præcis som du også skal tage hensyn til dette i planlægningen af det øvrige personales mødetid.

Det er bestyrelsens ansvar at se til, at du får holdt pauser og ikke går ned med stress i dine bestræbelser på at gøre dit arbejde bedst muligt. Dette kan de gøre ved at spørge ind til dig ved den årlige LUS samtale eller trivselssamtale efter behov.

I den private overenskomst er det endvidere aftalt, at hvis man som leder i en periode pålægges overarbejde ud over det almindelige, kan man aftale en afspadseringsordning med bestyrelsen for den pågældende periode. Det kan fx være i tilfældet, hvor man skal forestå en større omstrukturering, som indebærer, at lederen arbejder mere end 37 timer om ugen i en længere periode.

Mange ledere sætter pris på at kunne flekse med deres arbejdstid som en naturlig følge af ikke at have en højere arbejdstid. Dette bør bestyrelsen støtte op omkring og udvise tillid til, at lederen selv kan forvalte, men dog også spørge ind til og holde lidt øje med, så det ikke misbruges til enten lederens fordel eller ulempe men foregår i en sund balance.

Både leder og bestyrelse kan hente sparring, hjælp og vejledning hos DLO.

mette@dlo.dk

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



DLO er også alle kredsene

Få et kig ind til et bestyrelseskursus i Kreds Nordjylland. DLO har konsulenter og frivillige i hele landet, der gerne afholder kurser og dialogaftner. En vinteraften var det Kreds Nordjylland, der holdt en velbesøgt kursusaften for medlemmer og kommende medlemmer i regionen.

AF KATRINE AMTOFT

For både selvejende og private daginstitutioner er det essentielt at have en bestyrelse, der er stærk og bevidst om sine opgaver og ansvar. Derfor arrangerede DLO Nordjylland en aften med bestyrelsesarbejdet i højsædet. Aftenen bød på en præsentation af DLO, kredsens bestyrelsesmedlemmer og ikke en mindst en livlig samtale om det politiske og praktiske arbejde på det ikke-kommunale område.



En aften præget af gode kræfter og stort engagement

DLOs konsulent Thinne Nielsen gav deltagerne et indblik i de arbejdsopgaver og ansvarsområder, der er for en bestyrelse i privat og selvejende daginstitutioner. Derefter fulgte en levende debat, der bl.a. viste et stort ønske om at styrke sammenholdet og relationen mellem de ikke-kommunale daginstitutioner og samtidig aktivere DLOs politiske kreds mere – samt endelig at skabe indbyrdes synergi og styrket bevidsthed om det ikke-kommunale område.

Det var en fin og inspirerende aften i rammer, der passede til formålet: både rummelige og inspirerende med plads til mange og til store ambitioner.

Videre samarbejde og dialog

Formanden for regionen, Hanne Høy Larsen, afrundede arrangementet med et ønske til deltagerne om hjælp til at styrke samarbejdet i Region Nordjylland og ikke mindst input til, hvad vi som DLO og regionsbestyrelse kan gøre for at støtte de nordjyske medlemmer. Har du som medlem lyst til at deltage i samtalen, kan Hanne kontaktes på hmhl-fb@aalborg.dk.

Er du enkeltmedlem, eller ønsker du at blive det, kan du arbejde frivilligt for at forbedre vilkårene for børn i daginstitutioner i den kreds, du bor i. Læs mere om DLOs organisering og find kontaktoplysninger på de enkelte kredse på <http://www.dlo.dk/organisation.asp> eller kontakt os på dlo@dlo.dk.

Thinne Nielsen holder flere bestyrelseskurser rundt om i landet i løbet af efteråret af. Læs mere på: <http://www.dlo.dk/arrangementsoversigt.asp>.

Bestil et kursus i lederudviklingssamtaler

AF METTE FABRICIUS

Det kan være en udfordring for bestyrelsesformænd i de selvejende og private institutioner at skulle afholde lederudviklingssamtale (LUS) med lederen i institutionen. Formandsposten skiftes i mange tilfælde ud jævnligt, hvilket kan vanskeliggøre en kontinuitet i samtalerne. Som leder synes

du måske heller ikke at det er dit ansvar at skruer en lederudviklingssamtale sammen til dig selv, men derfor kan du godt have brug for en! Her kan DLO hjælpe.

DLO har – i samarbejde med et par institutioner – udviklet et koncept med tilhørende guidelines og spørgeteknikker. På kurset gennemgår vi nogle af de dilemmaer, man kan komme i, og hjælper jer med at skabe jeres eget kon-

cept, som kan bruges af de følgende bestyrelsesformænd/ledere.

Målgruppe: ledere i selvejende og private institutioner, private ejere og formænd/næstformænd.

Bestil kurset ved henvendelse til DLOs sekretariat.





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 kom-
mentar. På siden lægger vi
jævnligt relevante artikler,
kurser og arrangementer op.



Behold blot printeren

Databeskyttelsesforordningen stiller ikke krav om nye printere.

AF TANJA KRABBE, SEKRETARIATSCHEF

DLO har talt med Jackie Vest Olsen, som er uafhængig rådgiver for daginstitutioner om bl.a. køb af printere og kopimaskiner, og som giver særlig rabat til DLOs medlemmer. Anledningen er, at den kommende ikrafttræden af databeskyttelsesforordningen har sat fokus på, om ikke kun IT men også om fx printere og kopimaskiner lever op til de nye krav.

Jackie Vest Olsen, har du oplevet, at leverandører bruger databeskyttelsesforordningen som salgsargument?

Ja, der er ingen tvivl om, at visse leverandører bruger ændringerne i forordningen til at hævde, at institutionerne bør udskifte deres eksisterende printere. Problemet er, at forordningen faktisk ikke stiller de krav, som leverandørerne siger.

Hvad er kravene i databeskyttelsesforordningen til printere?

Databeskyttelsesforordningen tilsiger, at en virksomhed ved indsamling, bearbejdning og lagring af personfølsomme data skal sørge for, at der er en sikkerhed og beskrevet dokumentation heraf. De personer, som oplysningerne angår, skal have mulighed for at få oplyst, hvilke oplysninger som er gemt om vedkommende samt at få slettet oplysningerne.

Persondataforordningen tilsiger IKKE, at

Ved udskiftning af printer eller ændring af kontrakt kan DLOs medlemmer få en gratis pre-vurdering af leverandørens tilbud, samt om det reelt er nødvendigt at udskifte printeren. Se mere om samarbejdet med VISIVO på www.dlo.dk.

man skal have en specifik slags sikkerhed, eller hvor omfattende den skal være.

Hvis man spørger printproducenterne på markedet om opfyldelse af forordningen, melder de tilbage, at alle deres modellers standarder opfylder kravene til persondataforordningen. Bl.a. ved overskrivning af printerens harddisk og kryptering af printprocessen.

Forordningen betyder med andre ord ikke, at det skulle være nødvendigt at udskifte sin eksisterende printer. Men det vil være en god idé, at man benytter sig af den funktion i printeren, hvor man i stedet for direkte udprint, printer til sin "mappe" på printeren. Med den funktion frigives printet først, når brugeren indtaster sin kode eller bruger et ID-kort. Med brug af den funktion sikrer man, at print ikke ligger og flyder og kan læses af uvedkommende. Denne standard print-funktion har alle multifunktions printere haft, siden det blev introduceret før 2005.

Men hvis man skulle ønske at forhøje sikkerhedsniveauet yderligere, kan man altid tilkøbe et såkaldt sikkerheds-kit til eksisterende printer. Sikkerhedskittet kan f.eks. overskrive harddisken i flere lag og kryptere printjobbet yderligere.

Har du oplevet konkrete eksempler på misbrug af forordningen i salgøjemed?

Ja, det har jeg. Senest ved, at en forhandler sagde til en daginstitution, at institutionens printer ikke opfyldte ændringerne i forordningen. Påstanden var, at de var nødt til at udskifte deres printer. Samtidig blev en kontrakt, der var ved at udløbe, forlænget og betingelserne ændret, så institutionen kom til i alt at betale kr. 221.000 for den nye printer, som man ellers kunne købe hos leverandøren for kr. 15.000.



Det er bedst at smede, mens jernet er koldt

FACE:IT. Det hedder det pædagogiske dialogværktøj om følelser, som inklusionsvejleder Carsten Møller har udviklet. FACE:IT støtter børn i at identificere og regulere deres følelser og i at udvikle resiliens. DLO har været forbi Sødalskolen i Århus for at snakke med Carsten Møller.

AF CHILI DJURHUUS

Carsten Møller kommer ind i stillerummet på Sødalskolen med en gul plastkasse. På kassen står der FACE:IT. I kassen ligger en masse æbleposer med grøn hank og navn på. I hver pose ligger en oval orange jernplade og 11 magneter. Magneterne kan danne et ansigtsudtryk på jernpladen. Metalansigtet hedder Bo, og om lidt skal 12 piger fra 3. X lave hver sin Bo.

Det todimensionelle metalansigt Bo

Carsten sætter sig på en stol og finder en rød version af Bo frem. I 2014 udviklede Carsten Bo sammen med sin kollega, billedkunstner og karikaturtegner, Niels Rahbæk. Carsten opdagede hurtigt, at Bo, det pædagogiske dialogværktøj om følelser, kunne noget i interaktionen med børn. Vendepunktet var en elev, der ofte var ked af det. En dag valgte Carsten at give Bo i hånden på barnet. Barnet lavede et trist ansigt på Bo.

"Barnet var ked af det og kunne ikke sige, hvad der var galt," siger Carsten og begynder at flytte på magneterne på den røde metalplade, mens han fortsætter:

"Jeg spurgte, 'hvad skal til for at få det bedre?' Barnet sad et par minutter og flyt-

tede rundt på magneterne. Barnets kropsholdning og ansigt ændrede sig, og så blev Bo glad." Carsten viser et glad ansigt på sin metalplade og smiler.

"Jeg spurgte: 'Har du lyst til at fortælle, hvad det drejer sig om' - og det gjorde barnet. Da var der gået 5-7 minutter, og jeg tænkte. 'Det her er vildt. Normalt gik der 20 - 25 minutter, før barnet kunne fortælle, hvad der var sket.'"

Hvad er der galt i, at der går 20-25 minutter?

"Ingenting. Men ofte har voksne tiden mod sig. Vi er alene, og der er mange børn. Følelsen får et naturligt flow. Barnet anerkendes i, at det er ked af det, og der stilles ingen krav."

Bo på skoleskemaet

Siden 2014 har Carsten og nogle kolleger brugt Bo i strukturerede læringsmiljøer og i hverdagssituationer.

I de strukturerede læringsmiljøer aflæser børnene egne og andres ansigtsudtryk og følelser ved at spejle sig i hinandens Bo'er.

I hverdagssituationerne bruges Bo, når Carsten fornemmer, at et barn mistrives. Mange børn har svært ved at sætte ord på, når de er triste eller vrede. Carsten får fokus på, hvad det er, der nager barnet. Bo

bliver et eksternaliseret fælles tredje, der fungerer som barnets talerør.

Emotionel spejling

Selvom Carsten Møller ikke kan bevise, at det er spejlneuroner, der i sin fineste form er på spil, så påvirker det Carsten at sidde med Bo i hånden. Mimikken i Carstens ansigt tager form efter Bo.

Hvad er det magneterne gør ved metalpladen?

"Øjenbrynene har betydning for, hvad vi udtrykker. Ligger de på ydersiden af øjnene, kan det udtrykke en ked-af-det-hed, omsorg, eftertænksomhed. Måske genert-hed. Flytter jeg dem, så de er samlet mellem øjnene, så får jeg et udtryk, der er ude på ballade. Og der skal ikke ændres meget, så er ansigtet vredt. Lidt med øjnene. Eller med munden, det gør en verden til forskel." siger Carsten, laver et vredt ansigt med metalansigtet.

Hvad betyder det i arbejdet med børn, der har svært ved at udtrykke eller regulere følelser?

"Når både børn og voksne møder et vredt barn, får næsten alle et behov for at bevæge sig væk fra den vrede energi. Det er ikke, fordi vi ikke kan lide barnet, men det



ligger indlejret i vores system at vende os bort fra det, som kan være truende. Hvis der er et barn, der viser et vredt ansigtsudtryk med Bo, vil jeg jo aldrig tage afstand fra det. Jeg spejler det emotionelt. Jeg vil sige: 'Du er godt nok vred' eller 'er du vred?'. Barnet kan arbejde med Bos vrede, fordi vreden er eksternaliseret."

Hvorfor ikke bare tale om vreden uden Bo?
"Jeg skulle arbejde med vrede i en børnehaveklasse. Jeg lavede et vredt ansigt. Der var en dreng, der havde svært ved at regulere sine følelser. Jeg spurgte ham, hvordan Bo havde det. Drengen rejste sig, gik op og slog Bo. Det fortæller jo virkelig meget om det, drengen læser følelsesmæssigt i Bos ansigt."

Opmærksomhed og følelser

I arbejdet med Bo bruger Carsten to spor, opmærksomheds- og følelssporet. Opmærksomhedssporet har fokus på barnet og fællesskabet. Følelssporet er koncentreret om de følelsesmæssigt svære situationer, hvor barnet ikke er bevidst om, hvordan dets adfærd påvirker andre.

Hvorfor er det vigtigt, at barnet er bevidst om sin adfærd?

"Et barn siger, mens det viser et frækt

Bo-ansigt: 'Når jeg er fræk, så råber jeg grimme ting af folk'. Barnets måde at være sjov på er at råbe. Og det giver konflikter. Jeg kan sige: 'Når du råber, tror du så, de andre tænker, at du er drillesyg?' Barnet svarer 'ja'. Jeg spørger ind til, hvad der vil ske inde i barnet eller Bo, hvis andre råber, når de er drillesyge. Barnet oplever, at det ikke er sjovt, og bruger Bo til at sætte ansigt på den følelse. Vi 'flytter' noget inde i barnet. Det er stort."

Resiliens via eksternalisering

Ifølge Carsten Møller får barnet lettere ved at rumme og regulere sine følelser, fordi følelserne eksternaliseres via Bo.

Kan barnet igennem Bo komme til at gå for meget op i sine følelser?

"Når et barn er ked af det eller vredt, har det tit en oplevelse af, at det aldrig går over. Bo kan ikke tage det hele, men han kan hjælpe på vej. Jo oftere barnet bliver mødt i sin følelse, jo mere resiliens vil det opbygge. Tilliden til, at det er okay at eje sine følelser, vokser. Alle har et tolerancevindue. Nogle gange kommer barnets følelser udenfor vinduet. Barnet bliver overvældet. Det bliver sine følelser i stedet for at have sine følelser. Når barnet håndterer de svære følelser uden at blive overvældet, skabes der nye stier i hjernen. Der skabes også stier, når barnet mødes i de overvældende følelser med forståelse og ro. Jo oftere den voksne kan møde barnet og håndtere dets følelser, jo større kapacitet opbygger barnet. Barnet får skubbet grænserne for, hvad det kan rumme i sit system, uden at følelserne overvælder det."

Smede, mens jernet er koldt

Carsten lægger Bo på bordet og siger:

"Det er en god ide at smede, mens jernet er koldt."

Plejer jernet ikke at være varmt?

"Når følelserne er udenfor tolerancevinduet, er det svært for barnet at arbejde med sine følelser. Ved at arbejde med følelserne, når der er ro på, og følelserne er indenfor tolerancevinduet, klædes barnet på til at håndtere og øge kapaciteten til at rumme flere følelser."

Hvorfor det?

"Der sker ikke meget læringsmæssigt, når følelserne er udenfor tolerancevinduet. Bo er bedst som udtryksmiddel, når følelserne er indenfor vinduet. Bo er ikke et vidundermiddel, men Bo støtter barnet i at udvikle en tolerance - en resiliens."

At blive set, som den du er

Er det et problem, at Bo ikke kan tale?

"Det gode ved Bo er, at han ikke kommenterer på følelser. Barnet kan udtrykke sine følelser uden nødvendigvis at bruge ord. Overvældes barnet af sine følelser, så har det ofte ikke et sprog. Voksne spørger tit ind i barnets fornuft. De forventer, at barnet kan svare, hvilket det ikke kan, da det skal reguleres først. Barnet kan udtrykke sig med Bo. Bo kan udtrykke virkeligheden i et andet hjernesprog end fornuftens sprog. Det udtryk, barnet kommer med, er så rent, som det næsten kan blive. Den britiske psykoanalytiker Winnicott sagde: 'Når jeg ser og bliver set, så er jeg.' Barnet bliver set med den følelse, det har nu, og det er uvurderligt. Også uden ord."

Døren åbner. 12 piger fra 3. X løber ind. De sætter sig ned og finder den æblepose, deres navn står på. Carsten rejser sig op, og da alle har sat sig, siger han:

"Så piger. Har alle 11 magneter? Jeg kunne godt tænke mig, at I laver et ansigt sådan, som I har det lige nu."

Se også anmeldelsen side 20.

Kommende FACE:IT-kursus:

Århus **torsdag den 24. maj** fra 13-16 på Sødalskolen i Brabrand.

Læs mere om kurserne her:
<http://mererobust.dk/kursus-face-it>

Hvordan smager en robot?



Titlen kommer af en oplevelse, jeg havde i en af Furesø kommunes dagtilbud. En pige fra vuggestuen skulle lege sammen med en gruppe kammerater, en pædagog og undertegnede. Vi skulle lege med Ozobots – en lille robot, der kan aflæse og køre på tuschstreger. Hun sidder længe og observerer de andre børn i leg med robotterne, da hun pludselig tager en af dem op til munden. Pædagogen skal lige til at forklare pigen, at det bruges robotterne ikke til, da jeg stopper pædagogen og beder hende om at observere. Efter kort tid tager pigen en robot mere og holder nu dem begge op til hvert sit øre. Derefter lægger hun dem ned på bordet og går i gang med at tegne og lege med robotterne, ganske som hendes kammerater.

AF: NIKOLAJ RACHDI BÜHRMANN, PÆDAGOGISK KONSULENT M. DIGITALT FOKUS OG MEDSTIFTER AF FIRMAET PLAY-MAKER

Praksisfortællingen er et eksempel på, hvordan klassisk nordeuropæisk læringsstradition sagtens kan gå hånd i hånd med digitalt legetøj i dagtilbudsverdenen. Min tese er, at pigen havde brug for taktil og auditivt at mærke robotten, bruge sine sanser, inden hun følte sig tryk ved den og ville lege videre med den.

Børn i/af en globaliseret og digitaliseret verden

Vi går alle og venter på en revision af dagtilbudsloven med den styrkede læreplan. Når man læser masteren for arbejdet, så er det gennemgående for første gang nogensinde, at vi skal tænke børnene ind i en globaliseret og digitaliseret verden, hvor det digitale beskrives ift. flere perspektiver; dannelse, læring, læringsmiljøer og science.

Det taler også ind i de perspektiver, som professor Ole Sejer Iversen m.fl.¹ pe-

¹. Iversen, Ole Sejer mfl; *Digital teknologi og design i undervisningen*, udkommer sommeren 2018 fra Dafolo

ger på. Nemlig at det digitale, når det er i vores nærvær, altid vil noget, vi bliver nødt til at forholde os bevidst og reflektivt til det, grundet den dragende wauv-faktor, som det ofte bringer med sig. Han har defineret 5 perspektiver, som taler ind i hvorfor det digitale liv er vigtigt og hvad det bringer med sig;

- at IT er med til at understøtte og forandre eksisterende fagligheder, fx som pædagogisk personale at bruge intranet og dokumentationsrobot til refleksion over eget arbejde
- at digitalt legetøj kan understøtte trivsels- og læringssituationer som at lade børn og voksne finde den pædagogiske merværdi ift. verdener, de ellers ikke ville have adgang til, med fx digitale mikroskoper
- at se digital teknologi som et nyt fagfelt, herunder at lade børn og voksne lege og eksperimentere med fx analog kodning og/eller simpel programmering
- at se det digitale som katalysator for



- forandringer i samfundet ved at anerkende, at børnene vil vokse op som mennesker i en digital verden og arbejde kreativt samt skabende med fx 3D printere
- at se digital kompetence og dannelse som frigørende, fx i form af at kunne arbejde kritisk med fx mediepædagogik (billede, video, green screen, stop motion)

”Hvorfor skal det digitale også have plads i dagtilbudsverden? Har de ikke rigeligt af det derhjemme?” Det er ofte udsagn jeg møder, når jeg kommer rundt og skal hjælpe med meningsskabelse ift. implementering af digitalt legetøj. Jo, en del børn vokser op i en verden, der bliver mere og mere præget af massemedier, iPads og apps, af varierende kvalitet. Net-



op derfor skal det, vi tilbyder i dagtilbudene, være noget andet end det, børnene møder hjemme og netop derfor skal vi som fagprofessionelle kunne være i dialog med forældrene om, hvad der er godt for børnene - ganske som med alle andre aspekter af børne-/familielivet. Jeg har her forsøgt at sætte op, hvad jeg tænker de forskellige arenaer skal kunne ift. det digitale liv.

Hjem		Dagtilbud
Digital opdragelse	><	Digital dannelse
Leg med egne børn	><	Socialisere, inkludere
Social merværdi	><	Pædagogisk merværdi
Forståelse	><	Skabelse
Brug/forbrug	><	Kritisk brug

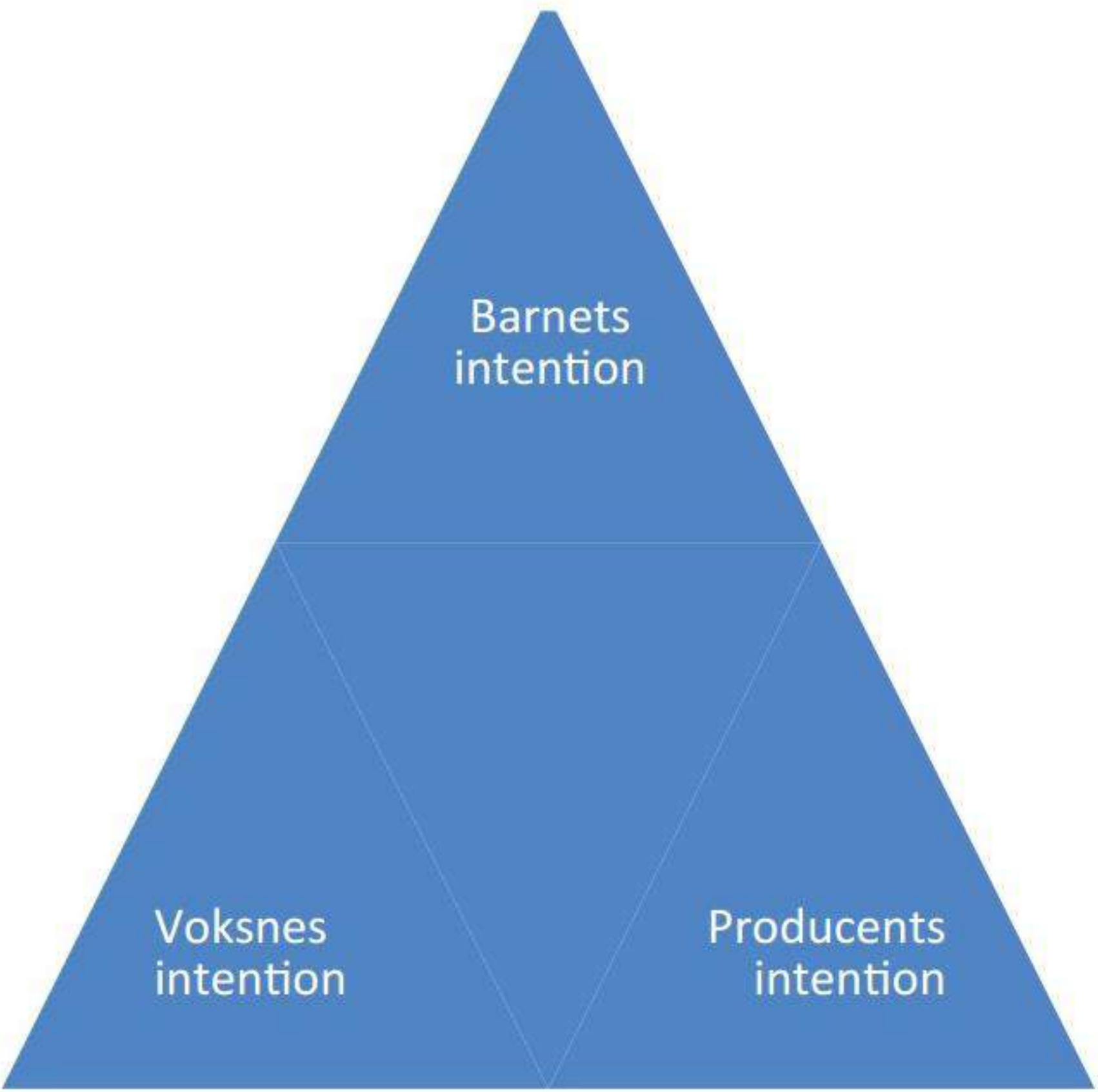
Opmærksomhedspunkter

I Furesø kommune har vi valgt, at 5 dagtilbud skulle starte op og være de første der gik "all in" på eksperimenterende leg og makermentalitet. I projekt MiniMakerSpace² har vi fået øje på flere opmærksomhedspunkter ift implementering af digitalt legetøj i dagtilbud;

- Det digitale skaber hurtigt en "være foran, være bagud, være first-mover"-retorik;

Godt råd: gå i gang og integrer det i allerede eksisterende didaktik, pædagogisk planlægning og praksis.

- Det digitale legetøj kommer ind i institutionen med en intention fra producentens side;
Godt råd: vær åben for, at børnene eller I selv kommer på andre og bedre intentioner med produktet.
- Fejlmodighed, I skal turde at kaste jer ud i det og lad gerne børnene gå foran. Godt råd: vis overfor børnene at I også er i læring og ikke helt ved, hvordan det virker, vær opsøgende og italesættende ift. fejl og den læring, som der oftest ligger implicit i ikke at opnå det ønskede eller forventede resultat.
- Få øje på det logisk-/matematiske i jeres institution. Igennem mange år har den sproglige udvikling (literacy) haft første-prioritet ift. den logisk-/matematiske udvikling (numeracy).



Godt råd: gå på opdagelse i børnenes leg, pædagogernes praksis og institutionens læringsmiljøer/indretning og se om I har et ligeværd de to forhold imellem.

Praksisnær meningskabelse / næste steps for jer der vil i gang

Næste steps for jer der gerne vil i gang kunne være at finde folk, der kan hjælpe jer i gang. Konsulenter og distributører af digitalt legetøj vil oftest give gode råd og være med til at lægge planer for implementering mv. Professionshøjskolerne og private kan også hjælpe til med kompetenceudvikling og projekter. Skulle I have fået blod på tanden og/eller vil høre mere, så er der herhjemme forskellige muligheder; Danmarks Læringsfestival, KLs dagtilbudskonference og KLs disruptionskonference for dagtilbud og skoler er tilbagevendende begivenheder, der ofte har et fokus på digital kompetence og dannelse.

Hvis I vil selv; tag legetøjet ind på lige fod med alt andet legetøj og vær nysgerrig sammen med børnene. De har ofte en masse gode ideer til, hvad man kan med robotten, 3D printeren eller stopmotion kameraet. Søg nettet og diverse platforme, herunder EMU.dk og KLs mange foldere om implementering af digitale medier/udstyr i dagtilbud.

². Projekt MiniMakerSpace;
www.minimakerspace.dk og www.mini-maker.eu

Bo med de mange ansigter

FACE:IT er et spændende koncept skabt i samarbejde mellem kunstneren Niels Rahbek og Carsten Møller, lærer og terapeut. Men det er også et koncept, der kan minde lidt om andre koncepter omkring børn og følelser, man har set før i forskellige variationer som fx i FRI for mobberi- materialet, bamsekort, snakkekort og i mange pædagogiske børnebøger om emnet.

AF SANNI MARIA PEDERSEN KORSGAARD

Det særlige her er, at børnene selv kan eksperimentere og lege med ansigtet. Med de små magneter kan de med en enkelt ændring give Bo mange forskellige ansigtsudtryk og følelser. Samtidig kan de sammenligne og spejle egne og andres udtryk i spejlet. Det giver en god sammenhæng.

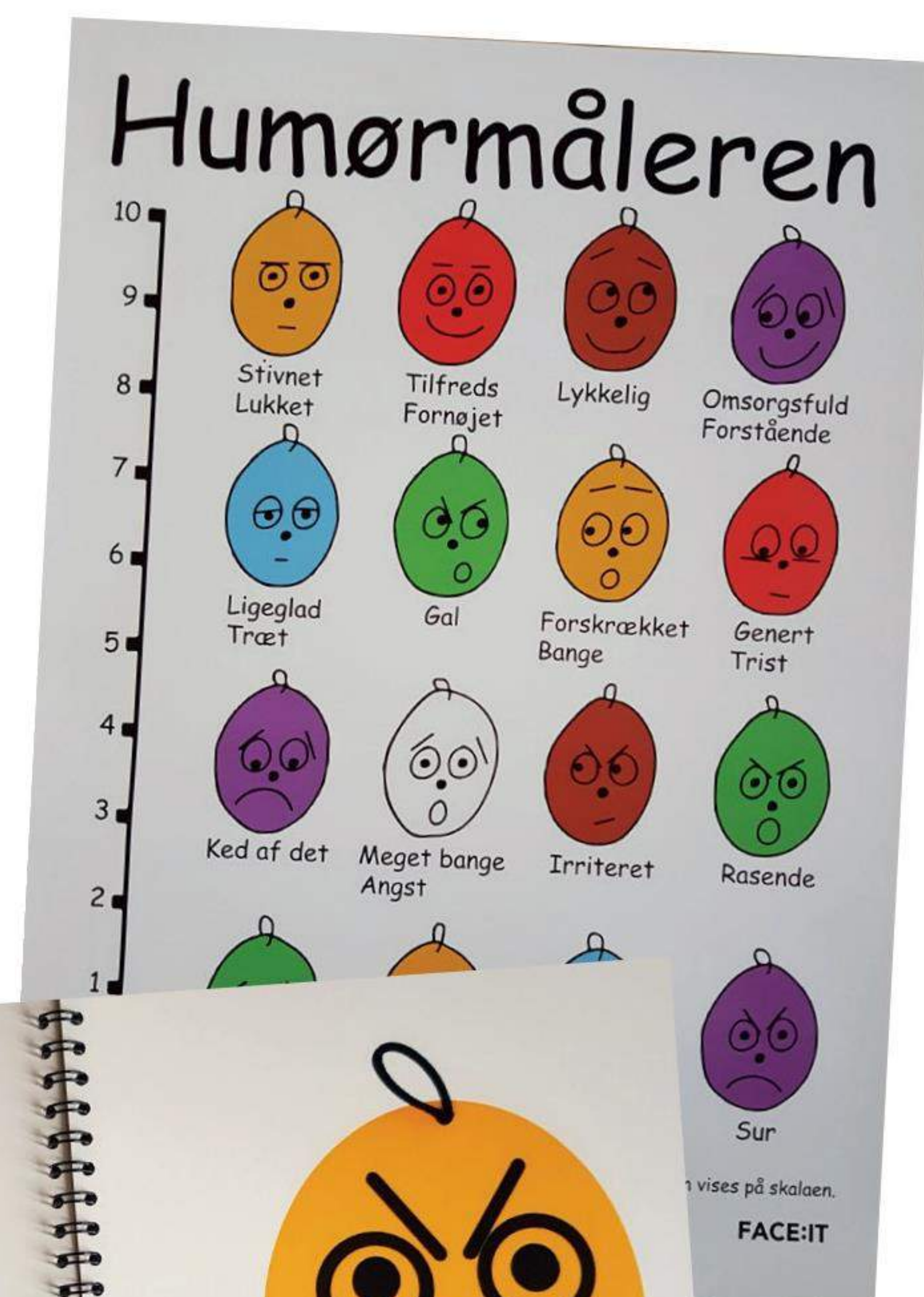
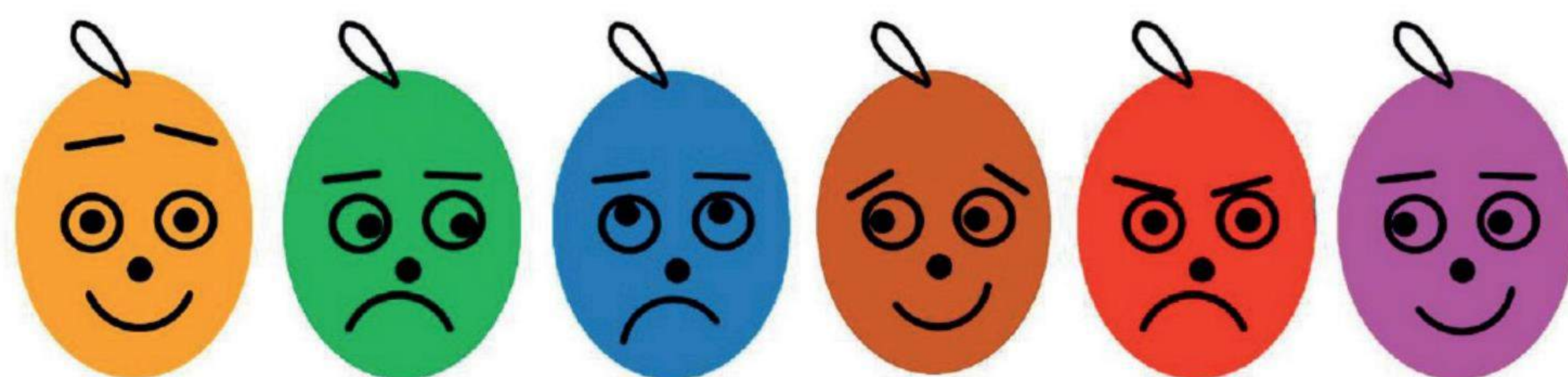
Med bogen, "Bo viser sine følelser", FACE:IT-ansigtet, spejlet og plakaten Humørmåleren er man derfor rigtig godt klædt på til at få nogle gode samtaler med børn og unge om følelser.

Jeg afprøvede materialet i en almindelig børnehave med en mindre gruppe børn fra 3 til 5 år. Børnene var meget optagede af ansigtet og syntes især, det var sjovt at lege med det selv. De eksperimenterede med magneterne og så, hvor lidt der skulle til for at ansigtsudtrykket æn-

dre sig. På sigt tror jeg, særligt plakaten vil blive et godt værktøj i forhold til en tilbagevendende opmærksomhed omkring at udtrykke, regulere egne og forstå egne og andres følelser.

Materialet er konkret og velgennemtænkt. Det giver et godt grundlag for at bevidstgøre børn om følelser, hvordan de virker, hvordan man selv og andre har det og ser ud og en øvelse i at aflæse ansigter. Børnene får automatisk en opmærksomhed på sig selv og hinanden. Jeg kunne forestille mig, at materialet særligt udmærker sig og kan være en stor hjælp for børn indenfor specialområdet, som kan have svært ved at udtrykke sig følelsesmæssigt.

Se også artiklen side 16-17.



Bog: "Bo viser sine følelser"
Omfang 39 sider Pris: 199,-

FACE:IT Pris: 375

FACE:IT lille Pris: 300

Plakat: Humørmåleren A2 Pris: 149

Bo Box: Æske med ansigt, magneter og spejl
Plakat med Humørmåleren.
Samlet pris: 699,-





Bliv klædt på – hjemmefra!

Du er lige valgt ind i bestyrelsen. Selvom du gik til forældremødet med skrappe formaninger fra din bedre halvdel om ikke at melde dig til noget, gik det alligevel sådan, at du valgte at stille op – og blev valgt ind i dit barns forældrebestyrelse.

Som den ene ansvarlige halvdel af en småbørnsfamilie kan du godt bagefter se, at det kan blive svært at nå det hele. Men du synes, det er vigtigt at være med til at sikre, at den institution, som I netop har valgt, fordi det er den bedste, også fortsat bliver ved med at være det!

Derfor bliver du glad, da du ser DLOs nye tilbud om et online-kursus for nyvalgte bestyrelsesmedlemmer. Du kan simpelt hen få en introduktion til arbejdet i besty-

relsen hjemme i sofaen, efter børnene er puttet og din bedre halvdel er taget afsted til yoga eller foredrag om børns søvn...

Du skal bare bruge din egen bærbare computer, have en kop kaffe eller the i hånden, og så ellers downloade en app – uden omkostninger for dig – og sætte dig tilrette og nyde de overskueligt opbyggede moduler, et ad gangen eller tre i rap – som det passer dig.

Måske arbejder du hjemme om onsdagen og kan lægge et par afspadseringstimer ind om formiddagen og synes, det er fedt at kunne tage kurset, mens du stadig er vågen om formiddagen.

Betalingen klarer lederen i dit barns institution, for i jeres bestyrelse prioriterer

man nemlig, at alle nye i bestyrelsesmedlemmer klædes på umiddelbart efter valget.

Efter kurset er du så begejstret, at du foreslår bestyrelsen, at I følger op med et online-kursus for hele bestyrelsen for også at få oplevelsen sammen. På det fælles kursus dykker I måske lidt dybere ned i, hvad det indebærer at være en arbejdsgiverbestyrelse i en privat eller selvejende institution, eller I har brug for at gå i dybden med den minimumskompetence, som en forældrebestyrelse har ifølge dagtilbudsloven.

Bliv klædt på i tide – tilmeld jer DLOs online-kurser på www.dlo.dk

Mette@dlo.dk



Ny redaktør

Velkommen til den nye klumme i BØRNS hverdag: "Fra maskinrummet", hvor vi i hvert nummer skriver om, hvad der sker på sekretariatet og andre steder i DLOs "maskinrum". Denne gang præsenterer bladets redaktør sig.

AF BJARNE W. ANDRESEN, REDAKTØR

Siden begyndelsen af 2017 har jeg haft den fornøjelse at stå for DLOs blad, *BØRNS hverdag*. Det er et meget spændende arbejde, for jeg har store forventninger til bladet: Nyt fra organisationen. Kurser, konferencer og tilbud. Indblik i daginstitutionernes hverdag. Information om love, regler og vejledninger. Nedslag i pædagogisk forskning og debat. Det hele leveret af landets førende på de områder, der skrives om.

Heldigvis har jeg hele DLO til at hjælpe mig. Jeg hører gerne fra læserne, hvad de kunne tænke sig at læse om – og hvad de

kunne tænke sig at skrive om. Sekretariatet har fingeren på pulsen. Desuden har jeg et stort netværk af fagfolk at trække på. Som litteraturredaktøren på Pædagogen.dk (som tidligere hed JAGOO) gennem 15 år har jeg kontakt til forlag og fagbogsforfattere, og her er også meget viden at hente.

Hvis jeg kort skal fortælle om mig selv, så er jeg støttepædagog på en folkeskole, og før det har jeg arbejdet i både børnehave og vuggestue, det sidste også som souschef. Endnu tidligere var jeg folkeskolelærer, og jeg har en master i børnelitteratur. Det er vigtigt for mig at være både praktiker og teoretisk funderet. Det skulle gerne afspejle sig i *BØRNS hverdag* med

artikler, som har faglig tyngde og samtidig giver appetit på selv at handle.

Rent praktisk består arbejdet bl.a. af at holde øje med relevante emner og finde forfattere, som kan formidle dem til læserne. Sammen med sekretariatet vurderer jeg uopfordrede henvendelser om artikler. Nogle forfattere har brug for sparring på deres skrivning, nogle har endda brug for at blive holdt i ørerne for at nå en aftalt deadline! Så skal der læses korrektur. Tekster og illustrationer skal fordeles, så det går op med 24 sider 8 gange årligt. Trykkeriet står for layout, men nogle gange er der også rettelser til det. Og til sidst kommer bladet til at se ud som det, du står med lige nu.





BØRNS hverdag udgives af:

Daginstitutionernes Lands-Organisation

Høffdingsvej 34, 2500 Valby
Tlf. 7027 5520, fax 7027 5521
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 2017.

Enkeltabonnement kr. 416,90,- inkl. moms.
(enkeltpersoner kan blive gr. 3-medlem af
DLO for kr. 335,55 inkl. moms)
Institutionsabonnement kr. 2.002,25 inkl. moms.



DANSKE MEDIER

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

Forside: FACE:IT.

Tilmeldt



ISSN 0908-1682

Kommende numre:

BØRNS hverdag nr. 4:
Udkommer uge 24
Aftaler om artikler 18.5.
Deadline 24.5.

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

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

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

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:

Sekretariatsleder: Tanja Krabbe
Konsulent: Mette Fabricius
Studentermedhjælper: Signe Kliving
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: Joan Lundfort

DLOS REGIONER

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

Kontaktpersonerne er:

Hovedstadsregionen

Allan Bäck
Tlf. 40 52 97 95
Mail: alb-sjg@mail.dk

Region Sjælland

Joan Lundfort
Tlf. 55 44 40 31
Mail: joan@lundfort.dk

Region Syd-Danmark

Eva Djurhuus
Tlf. 23 32 51 44
Mail: evd@esbjergkommune.dk

Region Midtjylland

Kasper Tikjøb Andersen
Tlf. 29 84 76 22
Mail: kasper@galtenbornehave.dk

Region Nordjylland

Hanne Høj Larsen
Tlf. 98 29 63 38
Mail: hmhl-fb@aalborg.dk



DEN GODE CYKELOPLEVELSE!

Det er vigtigt at børn får erfaringer med cykler og køretøjer på legepladsen. Her lærer de, hvordan det er nødvendigt at tage hensyn til og passe på hinanden. Børnene får i praksis viden om og erfaringer med farten hos sig selv og andre, styring af retning, signalgivning og basale trafikregler.

Vil du have flere trafiklege på legepladsen?

Se mere på WWW.TRESS.DK eller kontakt din TRESS-ambassadør for mere information.



En cykel der passer

Det giver en langt bedre oplevelse for barnet, at cyklen passer nogenlunde i størrelse. Det bliver bl.a. lettere at træde i pedalerne, hvilket betyder at barnet bliver længere tid i aktiviteten. Der bør derfor altid være et bredt udvalg på legepladsen.



De forsigtige børn

Nogle børn er forsigtige af natur og for dem kan det føles skræmmende at sætte sig på en cykel. Disse børn motiveres i samværet med en cyklende kammerat. Der er nu tid til at vænne sig til at sidde på cyklen, eller på anden måde være med i legen.



Et godt trafikmiljø

Etabler et område hvor der kan leges og øves. Det kan være veje eller stier, hvor der må køres hurtigt, eller vejkryds med forskellige trafikskilte, hvor de enkle trafikregler øves. Husk også de trafiksikre zoner, til gående og legende børn.

DIPLOM



William

Barnets navn

VI HAR ØVET:

- AT KOMME OP PÅ CYKLEN OG AF IGEN
- STARTE OG STOPPE UDEN HJÆLP
- MED EN HÅND
- MED SIGNAL



SCAN QR-KODEN NEDENFOR OG
DOWNLOAD ET DIPLOM, DER KAN
UDLEVERES TIL BØRNENE, EFTER
DE HAR ØVET SIG.

