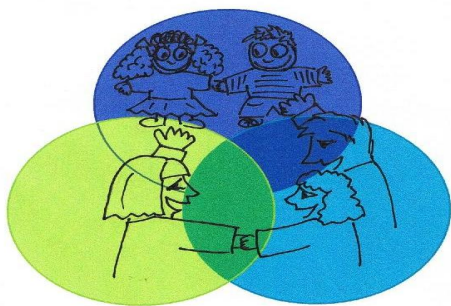




Center for Dagtilbud **SLAGELSE**
KOMMUNE



PROJEKT FORÆLDRESAMARBEJDE

En håndbog om pædagogisk udvikling af forældresamarbejdet i
Børnehuset Nord

| Udgivet af Nordbycentret og Børnehuset Nord

November 2009

© Slagelse Kommune |



Forord	4
Indledning	6
Formål	6
Børn, forældre og personale i Børnehuset Nord	8
Anerkendelse motiverer	9
Projektets form og indhold	10
Organisering af projektet	10
At lære løbende i sin arbejdssammenhæng	11
Oversigt over projektaktiviteter	13
Sådan læses bogen	13
1. Afsnit - Ledelse	15
Projektorganisering	15
Idéen bag projektet	17
Projektets overordnede mål:	19
Hvordan er det gået med målopnåelsen?	21
Resultat 1: Faglig opkvalificering til bedring af forældresamarbejdet	21
Resultat 2: Højere grad af forældredeltagelse	21
Resultat 3: Opbygning af forældrebestyrelse	23
Resultat 4: Dialog og forståelse i samtalerelationer	23
Resultat 5: Gensidig forståelse og respekt for sociale og kulturelle forskelle	24
Projektets udfordringer vendt til opfordringer	26
At arbejde med projekter i sin daginstitution	27
Projektorganiseringen i Børnehuset Nord	27
Opgaver, roller og faglighed i ledelsen af projektet	28
Ledelsen som del af projektets målgruppe	30
Forslag til alternative projektorganiseringer	31
Udfordringen ved fastholdelse og implementering	32
Løsningsfokus, refleksionsrum og dialog med ligestillede	32
Gør fastholdelse til skal-opgave	34
2. Afsnit - Pædagogisk praksis	36
At blive taget med på råd – interviews og observationer	37
Med på stuerne	37
Interviews med personalegruppen	37
Vi lærer mens vi arbejder	39
Samtaleteknik og forældresamtaler	40
Positiv feedback øvelse	41
Formidling af den pædagogiske faglighed og husets aktiviteter	44
Læreplanstemaer som ramme for forældremøder i Børnehuset Nord	44
Præsentation af Børnehuset Nord for nye forældre	45
Anerkendelse og praksisfortællinger som dialogredskab	47
Hvad er anerkendelse i Børnehuset Nord?	47
Børnehuset Nords brug af praksisfortællinger	49
Praksisfortællingerne får forældrene til at lytte og reflektere	49
Fortællingerne øger dialogen i garderoben og ved forældresamtaler	49



Vi skifter perspektiv	51
Udfyldt skabelon for en opdigtet fortælling:	52
Analyse med voksenperspektiv	55
Analyse med børneperspektiv	55
Analyse med institutionsperspektiv	56
Sammenfatning om tolkningsperspektiverne	57
3. Afsnit – Forældrenes perspektiv	58
Forældrenes syn på godt forældresamarbejde	58
Hvorfor skal mit barn i daginstitution?	59
Faglig refleksion og handling	60
Forældrenes bud på en god opstart i daginstitutionen	60
Faglig refleksion og handling	62
Forældrenes bud på et godt forældremøde	63
Faglig refleksion og handling	64
Forældrenes bud på en god forældresamtale	64
Faglig refleksion og handling	65
Forældrenes ønsker til sociale arrangementer	66
Faglig refleksion og handling	68
Forældrenes syn på god daglig kommunikation	68
Faglig refleksion og handling	70
Daginstitutionen er læringsrum for sociale spilleregler	71
Faglig refleksion og handling	71
Casehistorier og interviewguides	72
Casehistorier	72
Interviewguides	73
Interviewguides	74
Pluk fra interviewguiden i din arbejdssammenhæng	78
Afslutning	79
Der er en normforskel i spil i arbejdet med denne forældregruppe	79
Referencer	82
Mere viden om forældresamarbejde finder du her	82
Inspirationskilder og relevante institutioner	82
Litteraturliste	83



Forord

Omdrejningspunktet for denne bog er arbejdet med udvikling af den pædagogiske praksis i daginstitutioner. At arbejde med pædagogisk udvikling er omgærdet af såvel kommunal som institutionel interesse og kan forstås forskelligt afhængigt af hvilket niveau, der igangsætter udviklingen. I Børnehuset Nord/Nordbycentret igangsatte institutionen og centret selv denne pædagogiske udvikling. Igennem flere år havde personalet i institutionen arbejdet med godt forældresamarbejde tilskyndet af en anderledes sammensat forældregruppe med andre behov end den forældregruppe, der tidligere havde været i institutionen. Hverdagen havde det dog med at give meget lidt plads for arbejdet med pædagogisk udvikling, hvorfor institutionen ønskede at få muligheder for at gå i dybden med dette arbejde. Derfor blev der sendt en projektansøgning til Familiestyrelsens pulje til forbedring af kvaliteten i dagtilbud, som blev godkendt. Projekt "Forældre på tværs", som vi i daglig tale kalder Projekt Forældresamarbejde, startede efterfølgende i 2007. Jeg vil her gerne benytte lejligheden til at sige mange tak til forældrene for at have udvist stor interesse for og opbakning til projektet og endvidere takke for, at en del har stillet sig til rådighed for interviews, samtaler og videooptagelser.

For at kunne imødekomme forældrene på bedst mulig vis, har personalet arbejdet målrettet med at tilegne sig anerkendende samtaleteknikker, planlægningsredskaber og praksisfortællinger, og de har deltaget i kurser om forældremålgruppen og arbejdet med at give kollegial supervision. Personalet i Børnehus Nord har således en stor aktie i, at denne bog er blevet skrevet. Uden deres velvilje, engagement og kritiske stillingtagen havde det ikke været muligt at gennemføre projektet eller få blik for de vaner og strukturer, som praksis er indlejret i. Personalet er også vedblevet med at fastholde, at de ville have tid til kerneydelsen: arbejdet med børnene og forældrene, hvorfor projektet har udviklet sig i retning af større integration i det daglige arbejde. Fx ved at få nogle af de nye initiativer indarbejdet på stuemøder, på personalemøder og helt ind i de konkrete papirer, som udleveres til forældrene.

Endnu en gang tak til personalet for interessen, nysgerrigheden og lysten til at supplere jeres, i forvejen, store viden om anerkendelse, kulturbegreber og forældresamarbejde, med projektets konkrete dialogværktøjer, metoder og redskaber.



I forlængelse heraf oplever jeg, at en af tidens helt store udfordringer på det pædagogiske område er at udvikle praksis, samtidig med at man praktiserer. Dvs. at man praksisnært tager egen praksis og egen organisering til kritisk eftersyn. Man bliver ikke en dygtig praktiker af at tage kurser, men af at omsætte viden og refleksion til handling. Derfor er det uhyre vigtigt at få et udviklingsprojekts resultater til at forplante sig i organisationen – som vinkler, der kan fremme den kritiske dialog i praksis og i konkret ændring af praksis. Ellers vil der være stor risiko for, at den oplevede udvikling ikke er reel og kommer målgruppen til gode.

Dagens daginstitutionspraksis er dog ofte omgærdet af diskussioner af manglende tid, fravær af personale eller personaleskift og så videre. Der er med andre ord nok, som et projekt kan lade sig bremse af. En af de væsentligste pointer fra arbejdet med projektet er således at lære at arbejde med forandring som et vilkår; en fortløbende proces, der aldrig slutter. Der vil, som i de foregående år, også i de kommende år, være stor opmærksomhed omkring læreplansarbejde, dokumentation, forældresamarbejde, sprogvurderinger og børnemiljøvurderinger. Og der vil stadig være fravær og oplevelser af tidsmangel, hvorfor udgangspunktet må være at finde nogle arbejdsmetoder og organiseringer, der muliggør arbejdet med pædagogisk udvikling for børnenes bedste. Bogen kan læses som netop dét – en institutions måde at arbejde med pædagogisk forandring, såvel som den kan læses ud fra et fokus på de spændende resultater, som er opnået på personale- og forældresiden.

Sidst men ikke mindst skal lyde en stor tak til projektmedarbejder Sara Katz, som har skrevet bogen i samarbejde med Nordbycentret og Børnehuset Nord. Herudover har Sara igennem hele processen håndholdt projektets metoder og mål og med sin personlige gennemslagskraft sikret projektets fremdrift.

God læselyst!

Maria Ringsmose

Centerleder, Nordbycentret



Indledning

Formål

Formålet med denne bog er at give pædagoger og pædagogiske ledere nogle konkrete redskaber til at optimere forældresamarbejdet i daginstitutionsregi. Med bogen vil vi dele og videregive de nye og unikke erfaringer, som Projekt Forældresamarbejde har bidraget med. Erfaringerne er blevet til igennem de lidt over 2 år, som udviklingsprojektet nu har været i gang. Denne bog handler om udvikling af godt forældresamarbejde, primært med socialt udsatte forældre. Den giver en række konkrete bud på, hvordan man kan udvikle forældresamarbejde som del af den daglige pædagogiske praksis. Bogen henvender sig primært til daginstitutionspersonale, men er også relevant for andre professionelle, der arbejder med børn, unge og deres forældre indenfor socialt, pædagogisk og kulturelt inkluderende arbejde.

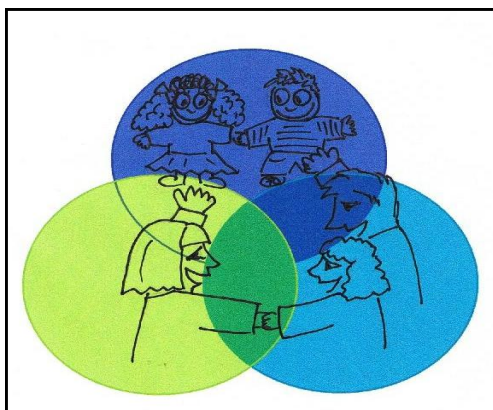
En af hovedårsagerne til at jeg, som projektmedarbejder, finder det relevant at videregive vores erfaringer i en bog som denne er, at det er muligt at anvende projektets redskaber uden at du og din institution selv behøver at igangsætte et helt projektføreløb. I bogen fremlægges mange dialogværktøjer og metoder til at nå forældre via brug af praksisfortællinger, anerkendende dialog og formidling i konkrete billeder. De mange metodiske greb og den praktiske læring, der hele tiden har været en del af projektet, kan med fordel afprøves lidt ad gangen i din institution. Det kan kun anbefales at udvælge præcis de redskaber, som du som leder eller pædagogisk medarbejder kan se relevante for din institution.

Projekt Forældresamarbejde kom godt fra start med en pose penge fra Familiestyrelsen i oktober 2007. Men i dag kan vi konstatere, at det ikke er pengene, der er afgørende for om et pædagogisk udviklingsprojekt bliver en succes eller ej. Det er derimod ledelsen og personalet i den konkrete institution, der er en afgørende faktor for, om pengene og de gode idéer omsættes i handling og ejerskab, og dermed bliver en succes. Der er flere årsager til, at det er lykkedes at få omsat størstedelen af Projekt Forældresamarbejdes mål til praksis. En er, at det er lykkedes at gøre projektet så relevant for personalet som muligt ved at inkludere projektaktiviteter i husets øvrige pædagogiske aktiviteter og rutiner. En anden er, at personalet igennem projektet kan



se, at dét de gør - nyt og anderledes - rent faktisk virker i forhold til deres samarbejde med forældrene. En tredje afgørende faktor for projektets succes er forældrenes deltagelse og opbakning. Forældregruppens velvilje til at stille op til observationer, interviews, diskussion af temaer og ikke mindst medvirken i film om deres børns dagligdag i Børnehuset Nord har på samme måde været afgørende for projektets succes og forankring i huset.

Den viden, som forældregruppen har bidraget med i forhold til deres syn på godt forældresamarbejde, vægtes på lige fod med det pædagogiske personales viden og syn på godt forældresamarbejde. Dette er en væsentlig pointe i forhold til Projekt Forældresamarbejde og den måde, der via projektet nu arbejdes med anerkendelse i Børnehuset Nord. Vi arbejder med forskellige perspektiver, og vi er nysgerrige på og undersøger forskellige perspektiver specifikt i forhold til det gode forældresamarbejde i daginstitutionen. Som projektets logo nedenfor illustrerer, er de tre perspektiver, som personalet bliver dygtige til at undersøge, primært personalets, forældrenes og børnenes – de er nemlig projektets 3 primære målgrupper, dvs. dem, der skal have direkte gavn af projektet.



Den viden, som vi er mest stolte af at kunne bidrage med, er forældregruppens syn på godt forældresamarbejde. Uden dette perspektiv havde Projekt Forældresamarbejde ikke kunne bidrage med den unikke viden om de behov og ønsker, som netop forældregruppen i Børnehuset Nord og Nordbycentret har i forhold til godt forældresamarbejde. Det viser sig nemlig, at denne forældremålgruppe har nogle helt særlige behov og ønsker i forhold til samarbejdet med personalet i deres børns daginstitution. Vi



håber derfor, at denne unikke viden kan komme andet pædagogisk personale - og i sidste ende forældre og børn - til gavn gennem en bog som denne.

Børn, forældre og personale i Børnehuset Nord

Projekt Forældresamarbejde blev til i sommeren 2007. Her valgte Nordbycentrets leder i samråd med daginstitutionslederen at søge midler til at optimere forældresamarbejdet i Børnehuset Nord, som er en stor integreret 0-6 års daginstitution med plads til 105 børn. Børnehuset Nord ligger i Ringparken i Slagelse Nordby og er kendetegnet ved, at børn og forældre er mere socialt udsatte end gennemsnittet i det øvrige Slagelse. Ved projektstart var andelen af tosprogede børn, der var indskrevet i Børnehuset Nord, 65% for de 0-3 årige børns vedkommende og 70% for de 3-6 årige børns vedkommende. I oktober 2009 var andelen af tosprogede børn faldet til 50% for de 0-3 årige og 65% for 3-6 åriges vedkommende. Der er altså sket en ændring i etnisk sammensætning i Børnehuset Nord i projektperioden, en ændring som ikke umiddelbart giver anledning til at udlede, at børnene og deres forældre nu er mindre socialt udsatte. Forståelsen af social udsathed er her, at tosprogethed i sig selv ikke er en indikator for social udsathed, idet børne- og forældre-gruppen i Børnehuset Nord i langt de fleste tilfælde, uanset etnisk og sprogligt tilhørsforhold, karakteriseres af familieomstændigheder, der kan fungere som risikofaktorer for børnenes opvækst. Mange af forældrene i Børnehuset Nord er nemlig i risiko for at videreføre elementer af deres egen chanceulighed, dvs. manglende kompetencer til at opretholde uddannelse eller job og deres egne negative udviklingsforløb til deres børn¹. Set i forhold til det pædagogiske personales samarbejde med forældrene, giver det anledning til at fokusere pædagogikken på specielt denne målgruppes behov for ekstra opmærksomme og omsorgsgivende pædagoger. Det stiller ligeledes det pædagogiske personale i en situation, hvor de eftertrykkeligt skal samarbejde med børnenes forældre for børnenes skyld, for de socialt udsatte børns forældre har brug for ekstra råd og vejledning. Projekt Forældresamarbejde skal dermed muliggøre en almen styrket indsats for udsatte børn og familier, hvorfor vi forholder os til, hvad de professionelle, institutio-

¹ Lig fremlæggelserne af den negative sociale arv, som vi finder den hos Ejrnæs, Gabrielsen og Nørrung 2007, forstår vi groft sagt den negative sociale arv som summen af chancemuligheder og opvækstvilkår. (Ejrnæs, Morten: "Social opdrift og social arv" - Akademisk Forlag 2. oplæg 2. udgave, København 2007). I forlængelse heraf ser vi den gode forebyggende indsats som et **samarbejde** mellem forældre og professionelle. Den forebyggende indsats handler om at øge de børns chancemuligheder og opvækstvilkår, som vi med vores pædagogiske faglighed kan se, ikke ligger på normalniveau.



nen og forældrene som helhed kan gøre for børnene i Børnehuset Nord gennem en styrkelse af forældresamarbejdet. For vores påstand er, at uden fælles fodslag, i forhold til indsatser for børnene, kommer vi ingen vegne. Forældrene kan ikke løfte denne opgave alene. Det kan det pædagogiske personale heller ikke. Derfor vil vi så gerne samarbejde med forældrene. Og det bedste af det hele er, at det viser sig, at forældrene ofte ligeså gerne vil samarbejde med det pædagogiske personale. Dét, der er afgørende for viljen til samarbejde, er, at personalet hele tiden minder hinanden og forældrene om målet med samarbejdet – nemlig, at vi gør det for børnenes positive udvikling.

Anerkendelse motiverer

En vigtig erfaring i forhold til samarbejdet med denne forældremålgruppe er succesen ved at anerkende forældrenes læringsforudsætninger. For vi tror på, at alle forældre rent faktisk gerne "vil" deres børn. Der er bare nogle, der ikke har fået forudsætningerne med sig til at gøre det godt nok fra starten, og det er netop den forældremålgruppe, der er flest af i Børnehuset Nord. Dette er fundamentalt for projektets teoretiske og metodiske afsæt, nemlig at vi *anerkender* forældrenes forudsætninger. Det gør vi ved at forsøge at se bag forældrenes handlinger. Herved kan vi blive i stand til at forstå, at det ikke nødvendigvis er fordi, forælderen ikke ønsker at hente sit barn tidligt, at denne ikke gør det. Det er sandsynligvis fordi, denne ikke har overskuddet eller ressourcerne til at gøre det. På den måde forholder vi os hele tiden til forældrenes perspektiv, og vi forsøger at klæde dem på til at gøre det lidt bedre for deres børn – gennem anerkendelsen af deres hjælpe-behov. Når vi mobiliserer kompetencer hos mennesker, sker der meget ofte dét, at viljen til at afprøve kompetencerne følger med. Derfor har det vist sig uhyre givtigt at fokusere på at råde og vejlede forældrene i forhold til forskellige aktiviteter med deres børn.

Dagligt arbejde med forældre og børn, der har elementer af negativ social arv som del af bagagen, kan dog være psykisk opslidende. Derfor er øget arbejdsglæde for det pædagogiske personale også et særskilt mål i projektet. I forlængelse heraf vil du finde metoder til **kollegial sparring** og **positiv feedback** som del af det gode forældresamarbejdes fundament.

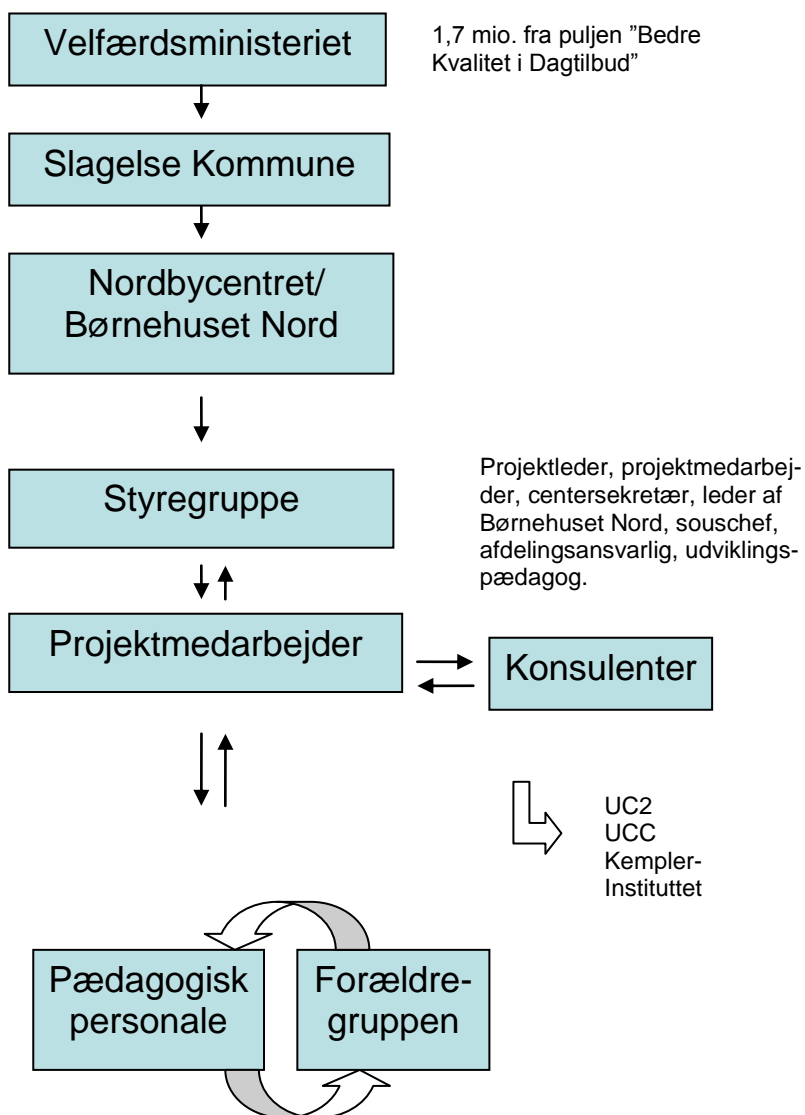


Projektets form og indhold

Organisering af projektet

I 2007 fik Nordbycentret og Børnehuset Nord tildelt kr. 1,7 mio. fra Velfærdsministeriets pulje "Bedre Kvalitet I Dagtilbud", og Børnehuset Nord blev nu en af de 100 projektinstitutioner, der mellem 2006 og 2010 gik i gang med at opkvalificere det pædagogiske arbejde i landets dagtilbud. I oktober 2007 startede projektet med ansættelsen af en projektmedarbejder og nedsættelse af en projektstyregruppe.

I figuren nedenfor illustreres, hvordan projektet er organiseret.





Hvis du kigger på figuren fra toppen, ser du, hvordan Velfærdsministeriet via Slagelse Kommune bidrager med finansiering, som en del af puljen "Bedre Kvalitet i Dagtilbud". Nordbycentret bidrager med en projektleder, der varetager det overordnede ansvar for projektets udførelse, indhold og budget, og en projektsekretær, der varetager administrative og budgetopfølgende opgaver. Der er organiseret en styregruppe, der mødes ca. hver 14. dag, som varetager projektets aktiviteter i tæt samarbejde med projektmedarbejderen. Projektmedarbejderen bidrager selv med viden og undervisning til det pædagogiske personale. Projektmedarbejderen indhenter desuden konsulentviden til projektet og har i den forbindelse samarbejdet med UC2 – Videnscenter for tosprogethed og interkulturalitet, UCC - University College Capital og Kempler Institutet. Det er det, som pilene fra "Projektmedarbejder" til "Konsulenter" i figuren illustrerer. Det har hele tiden været projektmedarbejderens fornemmeste opgave at øge dialogen mellem det pædagogiske personale og forældregruppen, både ved at spørge dem hver for sig og ved at få øget dialogen såvel i garderoben som ved forældresamtalerne. Det er den pointe, som de buede pile mellem "Pædagogisk personale" og "Forældregruppen" illustrerer.

At lære løbende i sin arbejdssammenhæng

Ved at undersøge personalets og forældrenes perspektiver i forhold til godt forældresamarbejde blev projektets 7 fokuspunkter til. Fokuspunkterne fungerer som måder at nå projektets specifikke mål for bedre forældresamarbejde. De er blevet til på baggrund af personalets og forældrenes specifikke ønsker og idéer.

Projektets 7 fokuspunkter:

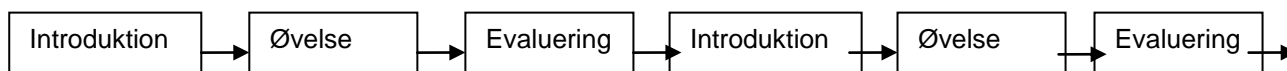
1. Øget arbejdsglæde
2. Ønske om faglig udvikling
3. Opmærksomhed på relationen og roller
4. Ønske om at forældrene skal kende til den pædagogiske faglighed
5. Ønske om mere snak med forældrene
6. Øget sammenhæng mellem hjem og daginstitution
7. Øget viden om social baggrund

Det er disse 7 temaer, som forældre og personale er blevet undervist i og efter i løbet af projektperioden.



I Projekt Forældresamarbejde er der brugt forskellige metoder til at indhente viden om målgruppernes perspektiver på godt forældresamarbejde. Fx den løsningsfokuserede metode, kvalitative interviews samt observationer af forældresamarbejdet. I forhold til projektets teoretiske og metodiske grundlag er det anerkendelsesteori², løsningsfokuseret samtaleteknik³ og brugen af praksisfortællinger, der har dannet grundlag for udviklingen af projektets viden og erfaringer. Formen på undervisningen har hele tiden vekslet mellem plenumundervisning, gruppeundervisning og individuel undervisning.

En af Projekt Forældresamarbejdes væsentligste styrker er, at læringen er foregået som en del af praksis. Lige fra start har personalet mærket projektets tilstedeværelse ved at blive inddraget individuelt, gennem interviews og observationer. Efterfølgende er undervisningen sket via en vekselvirkning af løbende introduktion, øvelser og evaluering, som figuren nedenfor illustrerer.



At lære i din arbejdspraksis er en rigtig givtig og meget effektiv måde at lære på. Du starter med undervisning, hvor du introduceres til en metodisk fremgangsmåde – så afprøver du denne i forhold til din pædagogiske praksis via konkrete øvelser. Derefter følges der op på, hvordan øvelserne forløb; var de defineret hensigtsmæssigt? Lærte du det, der var hensigten? Eller måske noget helt andet? Skal øvelserne justeres i forhold til de konkrete erfaringer, som du og det øvrige personale har gjort, for at sikre målopnåelsen?

På denne måde er der indbygget en sikkerhed i forhold til forankringen af projektets metoder, for - som vi beskrev i forhold til anerkendelsen af forældrenes læringsforudsætninger - følger viljen og nogle gange endda lysten med, når vi mobiliserer kompetencer hos mennesker. I praksis betyder det, at jo flere gange du som pædagogisk

² Vores anerkendelsesteoretiske perspektiv er inspireret af de norske forfattere Berit Bae og Anne-Lise Løvlie Shibbye, præsenteret af underviser, pædagog og familierapeut Kurt Rasmussen fra Kempler Institutet.

³ Vores viden om Løsningsfokuseret samtaleteknik er inspireret af Peter De Joong og Insoo Kim Bergs fremstilling i bogen *Løsningsfokuserede Samtaler*, Hans Reitzels Forlag 2006.



personale erfarer, at fx det med at fortælle helt konkret om barnets dagligdag faktisk vækker forældrenes interesse for samtalen, så styrkes din tro på dine egne kompetencer som en god samtalepartner. Hermed vækkes lysten til at gøre det igen, og du ender med at blive tryk ved metoden og modig nok til at forfine den og gøre den til din egen. Sådan vækkes arbejdsglæden.

Oversigt over projektaktiviteter

Nedenfor kan du se hvilke projektaktiviteter, der har været hvornår i projektperioden.

Organisering og planlægning af projektaktiviteter	Oktober 2007 til februar 2009
Interviews med personale og forældre	Oktober 2007 til marts 2008
Velkomstmateriale	Februar til maj 2008
Forældresamtaler - Positive feedback øvelser	Februar 2008 til december 2009
Arbejde med egen rolle og anerkendelse	August 2008 til marts 2009
Interviews med forældre	Januar til marts 2009
Arbejde med anerkendelse og praksisfortællinger	Marts 2009 til december 2009
Præsentationsfilm	Januar 2008 til august 2009
Udarbejdelse af værktøjer fra projektet	August 2009 til december 2009

Sådan læses bogen

Bogen er delt ind i 3 overordnede afsnit. Denne disposition er foretaget ud fra idéen om, at bogen skal være så praktisk anvendelig som mulig for dig, der læser den. Det første afsnit, med vægt på de organisatoriske og ledelsesmæssige erfaringer, behøver man ikke nødvendigvis at læse, før man dykker ned, plukker og anvender de konkrete værktøjer, som beskrives i afsnit 2 og 3. Det betyder, at du som pædagogisk medarbejder kan gå direkte til afsnit 2 og 3, hvis du alene er interesseret i den praktiske anvendelse af redskaber til godt forældresamarbejde. Samtidig kan du via første afsnit få baggrundsviden om projektets organisering og udformning. Til sammen giver alle tre afsnit en forståelse af hele projektets forløb, indhold, udformning og udførsel. Bogen henvender sig altså både til dig, der vil vide noget om at arbejde med projekter



i daginstitutionsregi og til dig, der vil vide noget om konkrete redskaber til øget forældresamarbejde.

Det første afsnit, "Ledelse", beskriver de organisatoriske og ledelsesmæssige erfaringer, som projektet har bidraget med. Det indeholder overvejelser over fastholdelse, ejerskab, arbejdet med bestemte teoretiske perspektiver i en pædagogisk praksis samt ledelsens udfordringer og succeser i forhold til at lykkes med projektets mål. Her er det *ledelsens perspektiv*, der kommer til udtryk.

Det andet afsnit, "Pædagogisk praksis", beskriver det konkrete arbejde med projektets metoder og teknikker i forhold til det konkrete forældresamarbejde. Her er det personalets perspektiv, der kommer til udtryk, og her vil både udfordringer og succeser i forhold til at anvende projektets metoder blive belyst. Afsnittet vil desuden indeholde konkrete beskrivelser af dialogteknikker samt en introduktion til vores brug af anerkendelse og praksisfortællinger, som læseren kan plukke fra. Her er det *det pædagogiske personales perspektiv*, der kommer til udtryk.

Det tredje afsnit, "Forældrenes perspektiv", indeholder vores erfaringer med denne forældremålgruppes særlige læringsforudsætninger samt en indføring i, hvad denne forældremålgruppe ønsker og forstår ved godt forældresamarbejde. Desuden indeholder afsnittet beskrivelser af, hvordan forældrene føler sig hørt og taget med på råd samt konkrete erfaringer, som forældrene har gjort sig i løbet af projektperioden. Her er det *forældrenes perspektiv*, der kommer til udtryk.

Til slut i bogen finder du referencer til institutioner og personer, som vi i forbindelse med projektet har konsulteret og delt viden med. Herudover finder du en liste over relevant litteratur i forhold til forældresamarbejde med socialt udsatte familier.



1. Afsnit - Ledelse

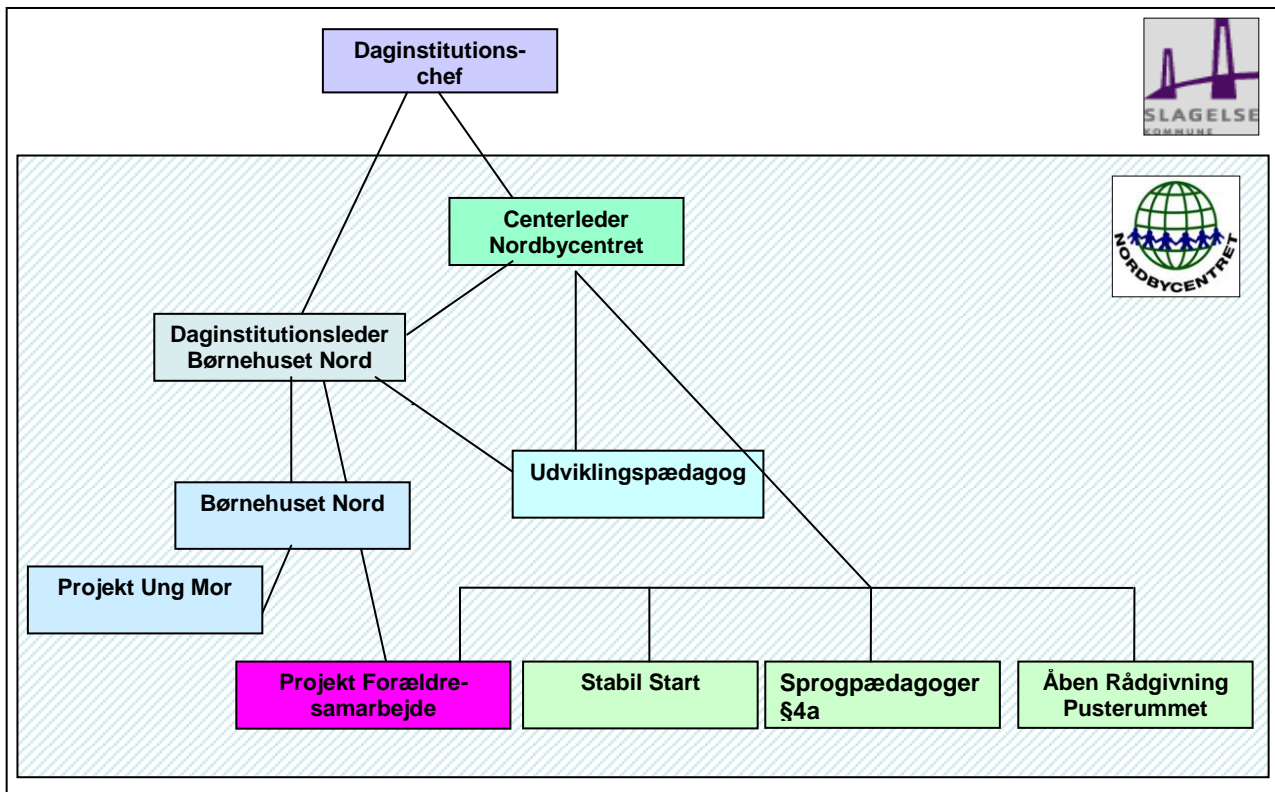
I dette afsnit kan du læse om vores erfaringer med, hvordan:

- **Pædagogisk udvikling kræver mod, tydelighed og åbenhed**
- **Holdningsændringer lykkes gennem handling og konkrete erfaringer**
- **Anerkendelse og løsningsorientering gør den pædagogiske udviklingsproces positiv**
- **Imødekommelse af medarbejdernes undren og spørgsmål giver ro**
- **Ledelsespositionen styrkes via refleksionsrum**
- **Definition og forventningsafstemning af projektdeltageres roller**
- **Fastholdelse og implementering skal prioriteres og dagordensættes**
- **Forældrenes og personalets perspektiver spiller sammen**
- **Forslag til alternative typer af projektorganisering i daginstitutionsregi**

Vi beskriver hvorledes udviklingsprojektet er blevet til, hvordan det konkret er organiseret, hvilke mål som er blevet identificeret og opstillet for arbejdet og sidst men ikke mindst de udfordringer, vi har stået overfor, som kan danne grobund for gode råd til fremtidige projektorganiseringer.

Projektorganisering

I foråret 2006 blev Børnehuset Nord inkorporeret i det dengang nyligt etablerede videnscenter, Nordbycentret i Slagelse Kommune. Vi har illustreret organiseringen af Nordbycentret i figuren nedenfor.



Som figuren over Nordbycentrets organisering illustrerer, hører Nordbycentret ind under Center For Dagtilbud i Slagelse Kommune. Da Projekt Forældresamarbejde startede i efteråret 2007, bestod Nordbycentret af Pusterummet med en fast stab af sundhedsplejerske, sagsbehandler og psykolog, Slagelse Kommunes §4a sprogstimuleringspædagoger og aktiveringsenheden Stabil Start. Stabil Start aktiverer kvinder, som har andre problemstillinger med sig, udover at de er arbejdsledige, og fælles for kvinderne er desuden, at de, som udgangspunkt, alle er mødre til børn i kommunens daginstitutioner. Derudover blev vuggestuen Bifrost og børnehaven Nordparken i 2006 lagt sammen til Børnehuset Nord. Daginstitutionen Børnehuset Nord er således også en del af Nordbycentret, dog med sin egen ledelse i form af leder, souschef og afdelingsansvarlig. Som figuren illustrerer, blev der i forbindelse med oprettelsen af Nordbycentret oprettet en stilling som udviklingspædagog, som er delt ligeligt mellem Nordbycentrets og Børnehusets funktioner. Projekt Forældresamarbejde er, som figuren illustrerer, placeret i Nordbycentret men som del af Børnehuset Nord. Organisatorisk er centerlederen leder af projektet og derfor også projektmedarbejderens leder. Det er dog vigtigt at understrege, at projektet, i første omgang, faciliterer Børnehuset



Nords personalegruppe og ikke hele Nordbycentrets personalegruppe. Børnehuset Nords leder er derfor medansvarlig for projektets faglige indhold, progression og implementering. Linjen fra Børnehuset Nords ledelse og til Projekt Forældresamarbejde illustrerer, at det er Børnehusets personale, der er målgruppe for projektets læring. Projektet løber til og med udgangen af 2009, men som denne bog også er udtryk for, så betyder projektafslutningen ikke, at personalet i Børnehuset Nord holder op med at bruge værktøjerne fra Projekt Forældresamarbejde.

Idéen bag projektet

Det følgende afsnit indeholder baggrunden for opstarten af Projekt Forældresamarbejde. Vi har her valgt at medtage dele af den oprindelige projektansøgning, for at du kan se, hvordan projektets afsæt er beskrevet samt hvilke udfordringer, mål og succeskriterier, man fra start ventede at opnå og imødekomme med projektet.

Projektansøgningen lød i korte uddrag således i 2007:

”Børnehuset Nord ligger i Slagelses nordlige del – kaldet Nordbyen. Netop Nordbyen har de sidste årtier dannet ramme om nogle af Gammel Slagelse Kommunes største sociale problemer. Der er en høj grad af ledighed, lav indkomst, en del førtidspensionister, mange beboere med anden etnisk baggrund end dansk samt mange udsatte børn og unge.

Pædagogerne i Børnehuset Nord arbejdede i foråret 2007 intensivt med læreplaner. I den forbindelse blev det tydeligt, at netop forældresamarbejdet var en gennemgående kilde til frustration. Stort set alle pædagoger var enige om, at mange af hverdagens problemer kunne afhjælpes med et bedre forældresamarbejde. Samtidig følte man, at man i mange år uden held havde forsøgt at opbygge dette forældresamarbejde. Mange af medarbejderne er af den overbevisning, at et bedre forældresamarbejde i Børnehuset Nord ville kræve en mere helhedsorienteret indsats fulgt op af flere ressourcer. Det manglende forældresamarbejde blev for alvor sat i perspektiv, da forældrebestyrelsen skulle godkende de nye læreplaner. Bestyrelsen bestod på det tidspunkt kun af to mødre af dansk herkomst, hvoraf den ene mor faktisk kun havde et barn skrevet op til en plads i institutionen.



I aktiveringsprojektet Stabil Start, der er tilknyttet Nordbycentret, har mange af mødrene givet udtryk for frustrationer over institutionens manglende forståelse for deres kulturelle baggrund og ofte kulturelt betingede tilgang til børnenes trivsel og velfærd.

Børnehuset Nord har, sammenlignet med mange andre institutioner af samme størrelse, en høj frekvens af børnesager. Pædagogerne er i mange af disse sager frustrerede over en manglende dialog med forældrene. Desuden oplever sprogstimuleringspædagogerne tilknyttet Nordbycentret og Børnehuset Nord en meget langsom – i nogle tilfælde endda manglende – udvikling af de tosprogede børns danskkundskaber. En sproglig udvikling, der efter deres mening i høj grad kunne forløbe bedre, hvis der havde været et bedre forældresamarbejde.

I 2007 gav samtlige medarbejdere i de etablerede læreplansgrupper udtryk for, at det manglende forældresamarbejde til tider var problematisk, og at de gerne ville arbejde for et bedre forældresamarbejde.

I 2007 har samtlige af de tosprogede mødre i aktiveringsprojektet på et eller andet tidspunkt udtrykt frustration over institutionens manglende forståelse for deres og børnenes kulturelle baggrund.

I 2007 har børnehaveafsnittet i Børnehuset Nord haft 13 underretninger til de sociale myndigheder. I vuggestuen er tallet en del mindre, hvilket blandt andet skyldes, at de sociale myndigheder allerede er involveret i mange børnesager gennem Projekt Ung Mor. Alt i alt håber vi at kunne nedbringe antallet af børnesager i kraft af en bedre dialog mellem medarbejdere og forældre.

I 2007 ser samtlige sprogstimuleringspædagoger det manglende forældresamarbejde som en af de største hindringer for de tosprogede børns tilegnelse af danskkundskaber.

Projektets største udfordring er at få forældre og medarbejdere til at føle et samlet ansvar for det enkelte barns støtte og udvikling. Dette bør integreres i hverdagen med blandt andet dialog om børnenes hverdag og trivsel.

Det kræver en bevidstheds- og holdningsændring hos både medarbejdere og forældre at skabe et optimalt grundlag for et bedre forældresamarbejde.



Erfaringer fra før projektstart: Personalet oplever, at de allerede har prøvet alt, hvad der står i deres magt, for at få forældresamarbejdet op at stå – uden at det har resulteret i forbedringer. Mange af forældrene er på deres side ramt af lignende frustrationer. De har opgivet at involvere sig i institutionens dagligdag og ser udelukkende på institutionens som et pasningssted – og ikke et læringssted. En holdningsændring hos både medarbejdere og forældre er derfor påkrævet.

Udfordringen består i at erstatte evt. afmagt og modløshed med gå-på-mod og arbejdsglæde. Samtidig også at bevidstgøre forældre om deres pligter og rettigheder, så de forstår disse og i sidste ende kan påtage sig deres del af ansvaret for deres barns hverdag i daginstitutionen.

Projektets overordnede mål:

- *At forældresamarbejdet i Børnehuset Nord skal blomstre. Herunder at vi får gladere og tryggere børn, forældre og personale.*
- *At den åbne dialog og den gensidige forståelse pædagoger og forældre imellem skal udbygges og forbedres således, at der opbygges en større forståelse og respekt for de sociale og kulturelle forskelle, man til dagligt møder i institutionen. Således skal både forældre, børn og personale opleve, at de mange forskellige kulturer, man møder i Børnehuset Nord, er indbyrdes forenelige. De kulturelle forskelle skal i højere grad opfattes som en berigelse end som et problem.*

Projektets målgrupper i projektperioden:

Primære målgrupper:

- *Børn*
- *Forældre*
- *Personale*

i Børnehuset Nord.

Projektets sekundære målgruppe er:

- *Børn*
- *Forældre*
- *Personale*

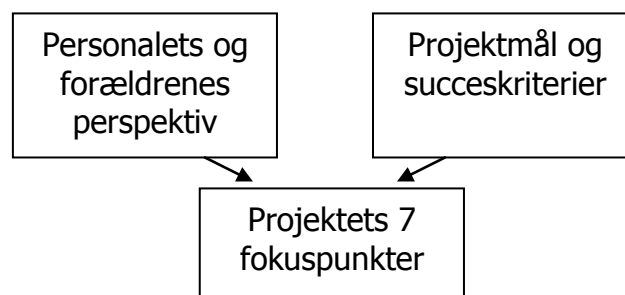


i Slagelse Kommunes øvrige kommunale-, selvejende- og puljeinstitutioner samt den kommunale dagpleje.

Projektets succeskriterier er:

- At den samlede medarbejderstab gennem kurser og uddannelse bliver bedre rustet til at forbedre forældresamarbejdet.
- At der oparbejdes en højere forældredeltagelse i forældremøder og andre sociale arrangementer.
- At Børnehusets Nords forældrebestyrelse opbygges.
- At den åbne dialog og den gensidige forståelse pædagoger og forældre imellem skal udbygges og forbedres gennem forældresamtaler, forældrevejledning, hjemmebesøg, øget forældreinddragelse i hverdagen og til arrangementer.
- At der opbygges en større gensidig forståelse og respekt for de sociale og kulturelle forskelle, man til dagligt møder i institutionen (Projektansøgning, 2007).

Ovenstående er altså de udfordringer, mål og succeskriterier, som Nordbycentret og Børnehuset Nord opstillede, da de ansøgte i 2007. Samlet set integrerer projektet personalets og forældrenes perspektiver på godt forældresamarbejde. De struktureres i forhold til de ovenstående definerede mål og succeskriterier for projektet, der tilsammen udmunder i de 7 fokuspunkter fra side 10. Vi har illustreret dette i nedenstående figur:



I det følgende forholder vi os til, hvordan det er gået med målopnåelsen.



Hvordan er det gået med målopnåelsen?

I dag, 2 år efter disse succeskriterier blev opstillet, ser resultaterne således ud:

Resultat 1: Faglig opkvalificering til bedring af forældresamarbejdet

- *Resultat 1 er opnået, når samtlige medarbejdere har fået mindst tre relevante kurser og på den baggrund bidrager med en engageret og faglig tilgang til forældresamarbejdet.*

I løbet af projektet har samtlige medarbejdere deltaget i 6 kursusgange, hvoraf 2 var hele kursusdage, og de 4 øvrige var af 3 timers varighed. Ifølge personalet er kursusdagene noget af det, der giver bedst læring og giver mest inspiration med tilbage til arbejdshverdagen. Personalet udtaler blandt andet om kursusdagene i den interne evaluering 2008-2009:

"Jeg har fået en bedre forståelse for forældresamarbejde. Det er givende at arbejde ud fra egne praksis eksempler. Jeg har lært nogle nye ting og er blevet anerkendt af kolleger for det."

Den konkrete læring, der er kommet ud af kursusafholdelsen, har i høj grad styrket personalets faglighed og engagement i forhold til forældresamarbejdet. Personalet giver desuden udtryk for, at kurserne og undervisningen har været med til at gøre arbejdet lettere. En medarbejder siger:

"Det er blevet lettere at sige de svære ting."

Derudover er 10 medarbejdere, via halve kursusdage, blevet undervist i billedbehandlingsprogrammet Publisher. De er nu er i stand til selv at udarbejde diverse farve- og billedrige materialer som pjecer, opslag mv. til forældrene.

Resultat 2: Højere grad af forældredeltagelse

Mål:

- *Resultat 2 er opnået, når forældredeltagelsen i forældremøder og andre sociale arrangementer er øget med 50% i løbet af projektperioden.*



Forældredeltagelsen kan måles kvalitativt og kvantitativt: Oplever forældre og personale kvalitet, når de deltager, og kan der spores en større grad af deltagelse målt på antallet af deltagende forældre?

I forhold til kvaliteten har projektet bestræbt sig på, at forældre deltager aktivt, de siger noget, de involverer sig, og de kommer med krav og forslag.

Om forældremøder: Undervejs i projektet har forældremøder udviklet sig til at blive afholdt med udgangspunkt i læreplanstemaerne. Hensigten er at diskutere et læreplanstema per møde og invitere forældrene til diskussion i højere grad end tidligere. Ved at begrænse oplæg fra personalets side og desuden afholde mødet på stuerne frem for i én stor sal, som rummer alle og ligger i kælderetagen, har vi erfaret, at dialogen øges markant, fordi stemningen er mere uformel. Ved at personalet bruger læreplanstemaerne, synliggøres den pædagogiske faglighed og praksis for forældrene – og personalet kommer på denne måde mere direkte i dialog med forældrene om temaer som: Hvad er en god madpakke, hvad laver vi ude og hvorfor, hvordan øver vi sproget, hvordan forholder vi os til kultur, hvordan lærer vi børnene om kultur, hvordan lærer vi børnene om kroppen, og hvilke aktiviteter er der knyttet hertil?

Det senest afholdte forældremøde blev af forældrene beskrevet som både lærerigt og sjovt, og dialogen mellem forældre og personale var markant øget. En forælder beskriver det således:

”Rigtig godt at det [forældremødet] var sjovt. Tidligere har det været kedeligt nede i salen.”

Deltagerantallet til forældremøder er desværre ikke steget markant - endnu. Det er målet, at den mere systematiserede form vil øge forældrenes forståelse for børnenes læring i Børnehuset Nord og for deres forståelse for, hvorfor de bør deltage i forældremøder - hvilket vi i sidste ende håber at kunne se på deltagerantallet ved afslutningen af projektet.

Ved sommerfesten 2009 havde vi inddraget forældrenes ønsker i planlægningen. Det betød konkret, at der blev taget udgangspunkt i forældrenes ønsker om mere ”arrangeret samvær”. Dette blev gjort i form af filmforevisning, cirkusforestilling, konkur-



rener for flotteste cirkusudklædning og at forældre, børn og personale sad stuevis. Det var en stor succes. Der kom 180 børn og forældre, og hele personalegruppen deltog. Kvalitativt havde deltagerne en god oplevelse - der blev snakket og grinet meget ude ved bordene over grillmaden. Succesen består i erfaringen, at når vi tager forældrenes ønsker alvorligt, og når vi samtidig er meget tydelige i forhold til at invitere og reklamere for arrangementet, så møder forældrene talmæssigt stærkt op. En forælder udtrykker det således:

"Hele familien var med til sommerfest, det var rigtig godt. Det gode ved et arrangement som sommerfest er, at alle er sammen."

Resultat 3: Opbygning af forældrebestyrelse

Mål:

- *Resultat 3 er nået, når Børnehusets Nords forældrebestyrelse er oppe på mindst 6 medlemmer (heraf gerne flere med anden etnisk baggrund end dansk).*

Forældrebestyrelsen består i dag af 5 medlemmer, som deltager aktivt i forhold til møderne. Af de 5 medlemmer er der én forælder med anden etnisk baggrund end dansk. Igen er det den mundtlige meget direkte invitation og reklame for forældrebestyrelsen, der har gjort, at det er lykkedes at få 5 forældre til at deltage. Der er dog en væsentlig barriere i forhold til formålet med forældrebestyrelsen, nemlig at forældremålgruppen i Børnehuset Nord generelt har et lavt uddannelsesgrundlag og sparsomme læse- og regnefærdigheder. Derfor skal alle de materialer, der skal drøftes i bestyrelsen, fx høringssvar, budgetter og andet skriftligt materiale, gennemgås meget tydeligt. Dette er en udfordring som ledelsen i Børnehuset Nord fortsat arbejder videre med at imødekomme.

Resultat 4: Dialog og forståelse i samtalerelationer

Mål:

- *Resultat 4 er opnået når mindst 50 % af forældrene deltager i forældresamtaler eller på anden vis er blevet inddraget i institutionens dagligdag.*



Status er, at mindst 80 % af forældrene deltager i forældresamtaler. Måden, vi får forældrene til at komme på, er ved at fortælle, hvad vi skal snakke om, og at vi vil fortælle praksisfortællinger om barnets hverdag og trivsel til selve samtalen. Det er på baggrund af forældrenes udtalelser og deltagelse i projektperioden meget tydeligt, at forældrene meget gerne vil dialogen med personalet. En forælder udtrykker det således:

“Det er vigtigt, at pædagogerne tager fat og siger det, når der er noget, barnet skal have hjælp til.”

I forhold til deltagelse i sociale arrangementer, bliver der afholdt forældrekafe én gang om måneden i børnehaven. Erfaringen er, at når personalet med et stort smil siger: *“Godt at se dig, kom ind og sid ned et øjeblik,”* så er der rent faktisk flere, der vælger at deltage, end hvis man alene spørger: *“Har du tid til en kop kaffe?”* Der, hvor der næsten altid er fuld forældredeltagelse, er, når børn og personale udstiller noget, børnene har lavet. Et andet effektivt trækplaster er, hvis forældrene inviteres til at lave noget sammen med børnene, fx juleklip eller påskeklip.

Resultat 5: Gensidig forståelse og respekt for sociale og kulturelle forskelle

Mål:

- *For at kunne dokumentere hvorvidt resultat 5 opnås, laver vi, i forbindelse med den interne evaluering, en årlig spørgeskemaundersøgelse, hvor både forældre og pædagoger bliver spurgt om deres oplevelse af forældresamarbejdet.*

Alle medarbejdere, undtagen løstansatte og køkkenmedhjælpere, har deltaget i kursus om kulturforståelse og forældresamarbejde.

Fra personaleevalueringen 2008-2009 lyder konklusionen i forhold til personalets tilgang til kulturers betydning for forældresamarbejdet: *Det er en overvejende positiv og inkluderende opfattelse, personalet har af kultur her i huset. Man ser ikke kultur som en barriere, men som et vilkår. Man er villig til at gå mere i dialog, tage forældrene mere med på råd, inkludere forældrene i udarbejdelse af materiale om huset. Man har fået inspiration til at udarbejde en præsentations-dvd om Børnehuset Nord,*



der netop skal informere og illustrere Børnehus Nord's daginstitutionskultur, som er sammensat med udgangspunkt i netop mødet mellem mennesker i en dansk daginstitutions kontekst.

Den lille film om hverdagen i henholdsvis børnehave- og vuggestueafdelingerne er netop udarbejdet med det formål at introducere nye forældre til hverdagen i Børnehuset. Ved at inddrage forældre i denne film fik vi dem til at udtale sig om blandt andet personalets måde at forholde sig til kulturer.

En mor udtaler på filmen:

"Jeg havde måske en forestilling fra start om, at der godt kunne være et lidt hårdt miljø mellem børnene, fordi der er så mange forskellige kulturer og mange forskellige måder, man gør tingene på forskellige steder i verden. Men det synes jeg slet ikke er noget problem, og det tror jeg skyldes, at der er den der forståelse for; Jamen, mennesker er bare forskellige. Og det er forskelligt, hvordan vi lige gør tingene. Og det accepterer vi på en helt anden måde her end rigtig mange andre steder."

Morens udtalelse underbygger igen, at kulturer ikke ses som en barriere, men et vilkår. I Børnehuset Nord har personalet fra projektstart haft den tilgang til børnene, at man forholder sig individuelt til dem med sin pædagogiske faglighed, uanset om barnet hedder Mohammed eller Martin. Barnet er ikke repræsentant for en enhedskultur, men et individuelt barn, der herudover kan være tosproget med fx rødder i tyrkisk kultur. Man finder heller ikke kulturelle forklaringer i forhold til børnenes adfærd, eksempelvis at udadreagerende adfærd forklares med en mandsdomineret kultur, hvor samtale ikke er væsentlig, men ser på de aktuelle relationer.

At personalet over tid er blevet vant med at tænke udover kulturelle årsagsforklaringer har medført, at projektet prioriteringsmæssigt ikke har gjort yderligere ud af at arbejde med kulturforståelse som konkret projektaktivitet.

I forhold til den sociale forståelse af forældrenes og børnenes deltagerforudsætninger er der planlagt yderligere undervisning vedrørende forældrenes læringsforudsætninger. Dog sker læringen i forhold til dette mål indirekte igennem arbejdet med at lære at tage forældrerens perspektiv ved den anerkendende tilgang. Men det har hele tiden



været hensigten, at dette skal opfyldes som del af projektet - også illustreret gennem det 7. fokuspunkt fra personalets og forældrenes ønsker.

Projektets udfordringer vendt til opfordringer

I projektansøgningen beskrives projektets største udfordring som at få forældre og personale til sammen at blive klar over deres fælles ansvar for det enkelte barns støtte og udvikling. Man forudså, at det ville kræve en bevidstheds- og holdningsændring hos både forældre og personale.

Hos personalet, som gennem en årrække har arbejdet med netop integration, social forståelse og anerkendelse, handlede det derfor om at udvikle en tilgang, der i højere grad gjorde det muligt at nå forældrene, og på forældresiden at få deres engagement, viden og ansvar for udviklings- og læringsopgaven til at fremtræde tydeligere i hverdagen. Personalet har også før projektstart haft fokus på anerkendelse, dialog og forældreinddragelse, men har efterspurgt mere systematiske måder samt alternative forståelseskategorier til at omsætte denne teoretiske og praktiske viden i hverdagen. Med brugen af de nye teoretiske tilgange og metoder er det netop lykkedes at integrere praktisk indlejret viden med konkrete dialogredskaber, og på den måde få omsat den nye viden til konkret handling i den daglige pædagogiske praksis. Fokus er således på opkvalificering af personalets tilgang til forældresamarbejde, for vi kan ikke ændre forældrene, men vi kan ændre vores tilgang, som igen altså kan motivere til mere dialog og samarbejde. Og følgende udfordringer på forældresiden, som var i spil ved projektstart, er i dag vendt til opfordringer:

- *Tanken om at daginstitutionen er et opbevaringssted, er ændret til tanken om, at daginstitutionen er et læringssted.*
- *Tanken om at personalet har det fulde ansvar for børnene i de timer, de er i daginstitutionen, er ændret til, at ansvaret er fælles også i dagtimerne, og det derfor er meget vigtigt, at forældrene ved, hvad der sker og hvorfor.*

Det er dog meget vigtigt at understrege, at tankemåder hele tiden skal italesættes og bekræftes, for at de ikke ændrer karakter. Det er derfor, vi beskriver, at udfordringerne er vendt til opfordringer – noget, man skal blive ved med at være opmærksom på. Arbejdet med personalets holdningsændring til praksis er derfor en kontinuerlig proces, der ikke er lært en gang for alle. Dette processuelle arbejde kræver, at ledel-



sen kontinuerligt er opmærksom og lytter til, hvad der sker i samarbejdet ude på stuerne og på den måde støtter personalet i at holde fast i den anerkendende tilgang til såvel forældre, børn og hinanden⁴. For det er, som udgangspunkt, svært at rumme og anerkende forældre, som har helt andre handle måder overfor deres børn end dem, man selv har – og det har den forældregruppe, som personalet møder igen og igen i Børnehuset Nord.

At arbejde med projekter i sin daginstitution

I de følgende afsnit beskriver vi projektorganiseringens betydning for udviklingen af projektet i Børnehuset Nord. Vi kommer ind på emner som rollefordeling, tværfaglighed, akademisk viden kontra pædagogfaglig viden, og hvorledes vi har valgt at arbejde med en nærværende udfordring i udviklingsarbejdet, som den har set ud hos os: *Hvordan håndterer vi udviklingsprocesser ledelsesmæssigt, og hvordan sikrer vi fastholdelse af projektets metoder efter projektets ophør?* Denne erfaring omhandler altså at være projektorganisation for første gang. Og da udvikling i daginstitutioner ofte og oftere bliver bundet på projektpenge, finder vi det vigtigt at øse af disse erfaringer.

Projektorganiseringen i Børnehuset Nord

Projekt Forældresamarbejde har en lidt atypisk projektorganisering. Den klassiske projektorganisering består af en projektleder eller en projektledelse, der har det samlede ansvar for projektets ledelse og styring⁵. Han eller hun har så en styregruppe, som han eller hun skal stå til regnskab overfor i forhold til projektets mål. Styregruppen svarer principielt til en bestyrelse, da de har bemyndigelse til at tage beslutninger i forhold til eventuelle ændringer af projektets mål. Projektledelsen har så typisk en række projektmedarbejdere, der faciliterer projektets aktiviteter.

I Projekt Forældresamarbejde fungerer styregruppen som en beslutningsdygtig arbejdsgruppe, der på demokratisk vis tager beslutninger om projektets aktiviteter og har fælles ansvar for projektets målopnåelse. I Børnehuset Nord har man valgt at or-

⁴ Du kan læse meget mere om vores brug af anerkendelse i afsnittet *Anerkendelse og praksisfortællinger* i Afsnit 2.

⁵ Projektledelsens grundbegreber – "A guide to the Project Management Body of Knowledge/PMBOK Guide 2000", udgivelsesår 2002, Dansk oversættelse EMCON A/S 1. udgave, 3. oplæg Danmark 2005, side 232-233.



organisere styregruppen, så den består af lederen af Nordbycentret, af daginstitutionslederen, souschefen og den afdelingsansvarlige i børnehaven fra Børnehuset Nord, af Nordbycentrets udviklingspædagog og af projektmedarbejderen. I forhold til den lokale forankring af projektets aktiviteter, er dette en rigtig god organisering! På denne måde får man fra start inddraget den del af målgruppen, som har ledelses- og udviklingsansvar. Udfordringen ved denne organisering er at få defineret, hvad styregruppens egentlige opgaver er. Dette være såvel fælles som afhængig af de forskellige roller og funktioner, de forskellige mennesker repræsenterer i forhold til projektets udformning og udførelse.

Opgaver, roller og faglighed i ledelsen af projektet

At arbejde med pædagogisk udvikling kræver mål, praktisk udførelse, anvendelse og evaluering, idet et projekt ikke søsætter og løber af sig selv.

Projektlederen og projektmedarbejderens rolle har været defineret fra start. Projektlederen i Projekt Forældresamarbejde er lederen af Nordbycentret, rollen har dog tilhørt flere personer igennem projektperioden. Formelt har projektlederen været akademisk uddannet og har, qua sin uddannelsesmæssige baggrund, kvalifikationer til at organisere og dokumentere projekter. Denne kvalificering har været fordelagtig for projektets organisering og ikke mindst for sikring af målopnåelsen. At organisere og lede et 2-årigt projekt, holde styr på mål og metoder og løbende evaluere og justere opgaver, er noget, der kræver en god portion overblik og til tider logistisk flair. Men i og med at projektlederen ikke har personaleansvar overfor den personalegruppe, som er projektets målgruppe, nemlig det pædagogiske personale i Børnehuset Nord, ligger ansvaret for projektets faglige indhold og aktiviteter lige så meget hos daginstitutionsledelsen i Børnehuset Nord. Viden om ressourceanvendelsen konkret i form af at give plads og tid til det praktiske arbejde, indgående kendskab til personalets forudsætninger, at organisere tid til at personalet kan gå fra stuerne, til hvordan projektet i dagligdagen følges op og motiveres, er derfor nogle områder, som særligt ligger hos daginstitutionsledelsen.

Projektmedarbejderen er også akademisk og projektleder-uddannet. Det vil sige, at hun principielt har samme organisatoriske kvalifikationer som projektlederen. Projektmedarbejderen har, med sin 37 timers ansættelsestid per uge, fungeret som organisator og facilitator af projektets aktiviteter. I daglig praksis er hun den, der har



mest indgående viden om og kendskab til, hvor processen er nået til og herudover løbende konfererer med styregruppen om dette. I daglig praksis er det også projektmedarbejderen, som giver råd, sparring og feedback på personalets kontinuerlige arbejde med udførelsen af mål og metoder. Det er ligeledes også projektmedarbejderen, som forestår interviews med personaler og forældre samt observationer. Herudover ligger der en sikring i, at der er en medarbejder, der samler alt materiale, udvikler på baggrund af det og redigerer heri, så det bliver anvendeligt til forskellige formål. Projektmedarbejderen har dermed hele tiden haft den rolle at stå for udviklingen af det faglige indhold samt at forestå undervisning for projektets målgruppe.

Den ovenstående organisering, som omkranser projektets mål, succeskriterier og fokuspunkter, er en såkaldt rammefaktor for projektets tilvejebringelse og udvikling. Vores valg af organisering bevirker, at styregruppens arbejde er præget af forskellige roller og fagligheder, som giver sig til udslag i interessante diskussioner og nye erkendelser. Projektets daglige ledelse er flerfaglig. Det er uden tvivl en styrke for det faglige indhold i projektet. For den pædagogfagligt uddannede ledelse er hele tiden medvirkende til at gøre projektmedarbejderens og projektlederens idéer direkte omsættelige til den daglige arbejdspraksis. Det ambitiøse og spændende ved at kombinere pædagogfaglig og akademisk viden er, at den pædagogiske arbejdspraksis siger ja til at inddrage ukendte perspektiver og også anlægge en kritisk vinkel på det, man allerede går og gør. Vi kan roligt sige, at en akademiker på fuld tid med særlig viden om udsatte børn og familier får rigtig mange gode idéer i løbet af 2 år. Dét at beslutninger, eksisterende praksis og forklaringer bliver udfordret, at der forekommer højlødt refleksion over, hvilke konsekvenser de forskellige beslutninger kan tænkes at have for de pædagogiske medarbejdere, for ledelsen selv og for projektet som helhed, er bestemt med til at gøre styregruppemøder lange. Men vi er sikre på, at det er medvirkende til at give projektet den forankring i den pædagogiske arbejdspraksis, som Børnehuset Nord udgør. Herudover har den flerfaglige konstellation også bidraget til, at projektet har fundet et realistisk leje, bl.a. i forhold til at få sat tempoet ned i søsætningen af projektets mange metoder og aktiviteter, hvilket vi anskuer som en fordel, når idéerne skal bringes videre til den samlede personalegruppe. Udfordringen kan dog siges at være, at den i nogen grad manglende rolleafklaring har gjort, at både daginstitutionslederen, projektlederen og projektmedarbejderen indimellem kom-



mer til at virke som et ekstra led. Det vil sige, at der i daglig praksis er mange elementer, som disse tre personer skal samkoordinere for netop at sikre opgavevaretagelsen således, at personalet ikke behøver at sidde med i styregruppen for at have følelse af, hvor projektet er. Tydelig kommunikation udadtil i personalegruppen, såvel som internt i styregruppen, bliver således uhyre vigtig for den daglige progression i et projekt som dette. I den sammenhæng er en klar arbejdsfordeling, åbenhed og opfølgning vigtige omdrejningspunkter for processen, og set i det perspektiv, kan vi kun betone klarheden om rollerne som noget, der skal investeres tid og energi i. En særlig problematik, som vi vælger at belyse i det følgende, er, hvordan vi har håndteret dét at skulle lære og lede andre, der også skal lære, samtidigt.

Ledelsen som del af projektets målgruppe

Ledelsen i Børnehuset Nord er hele tiden i den dobbeltrolle, at de er med til at planlægge projektaktiviteter og sætte læringsprocesser i gang for personalegruppen, som de også selv er målgruppe for. Udfordringen ved denne rolle er, at man som leder træder ind og ud af rollen som den, der leder og igangsætter og den, der tilegner sig ny viden. På projektets kursusdage har den pædagogiske ledelse været med til undervisning på lige fod med personalegruppen. På kursusdagene har det derfor også været projektmedarbejderen og projektlederen, der tog ansvar for dages proces. Det har vist sig at være en fin arbejdsdeling. Især i løbet af det sidste projektår, hvor forankringen og implementeringen af projektets metoder har taget fart, er den særlige position, ledelsen befinder sig i, blevet særlig tydelig, netop fordi ledelsen ikke er mere fortrolig med projektets metoder og arbejdsredskaber end den øvrige personalegruppe. I forhold til projektmedarbejderens rolle kan man sige, at ledelsen ligesom personalegruppen skal integrere projektets læring, og projektmedarbejderen skal lære fra sig. Vi vil derfor anbefale, at denne særlige position bliver medreflekteret allerede ved et projekts start, idet udfaldet har konsekvenser hele projektet igennem.

For løbende at sikre at den igangsatte læringsproces er blevet tilegnet, og at personalets ønsker om tid til fordybelse er blevet sikret, har vi i projektets sidste halvdel besluttet at lave en meget konkret arbejdsdeling mellem ledelsen og projektmedarbejderen. Det blev besluttet, at personalegruppen skulle gå til projektmedarbejderen med faglige spørgsmål i forhold til udførelsen af projektets metoder, og til lederen med spørgsmål om tid. Det vil i praksis sige, at projektmedarbejderen forestår den



faglige vejledning i forhold til fx analyse af praksisfortællinger, og daginstitutionslederen forestår vejledning i forhold til, hvornår personalet kan gå fra stuerne og analysere fortællingerne. Før denne aftale har vi ved fælles undervisning på kurser, kursusdage, på personalemøder, afdelingsmøder og til stuemøder haft mere løse aftaler omkring, hvordan og hvornår personalet kan øve sig og afprøve metoderne. Dvs. at personalet går til projektmedarbejderen og ledelsen efter behov. Når vi ser tilbage, har denne aftale været for løst formuleret. Vi kan derfor anbefale, at projektledelsen selv er aktive og opsøgende i forhold til at spørge ind og følge op på, om medarbejderne får øvet sig og brugt metoderne i deres daglige praksis på en måde, de er tilfredse med.

Forslag til alternative projektorganiseringer

Der er 3 scenarier, som vi, på baggrund af vores erfaringer, vil anbefale i forhold til at gennemføre projektarbejde i daginstitutionsregi.

Den ene gode løsning er, at daginstitutionslederen selv er projektleder og projektfacilitator, dvs. dét der svarer til både projektlederen og projektmedarbejderens rolle i Projekt Forældresamarbejde. Derudover kunne man forestille sig en sparringsgruppe, som bestod af pædagogisk personale med interesse i at være tovholdere og foregangsmænd i forhold til at sætte eksempelvis nye metoder eller teorier i spil i den daglige pædagogiske praksis.

Den anden gode løsning er, at daginstitutionslederen selv er projektleder, og herudover har en projektmedarbejder ansat. Derudover kan man forestille sig en sparringsgruppe, som består af pædagogisk personale med interesse i at være tovholdere og foregangsmænd i forhold til at sætte eksempelvis nye metoder eller teorier i spil i den daglige pædagogiske praksis.

Den tredje gode løsning, som vi vil anbefale, er, at man ansætter en projektleder, fx en pædagogisk konsulent, som agerer facilitator og en sparringsgruppe, hvor både ledelse og medarbejdere med tovholderstatus er placeret.

Fælles for disse tre scenarier er, at de er mere simple end den organisering, som Projekt Forældresamarbejde har arbejdet med og allermest vigtigt, at rollerne for de enkelte deltageres opgavevaretagelse på forhånd er klart defineret.



Udfordringen ved fastholdelse og implementering

Løsningsfokus, refleksionsrum og dialog med ligestillede

For at kvalificere sig bedst muligt til at blive ved med at bruge projektets værktøjer som en del af dagligdagen i Børnehuset Nord, har projektstyregruppen deltaget i en række undervisningsgange, som kun omhandlede deres roller og funktioner.

Den første undervisningsgang handlede om rollen som leder. Her fik deltagerne nogle konkrete bud på, hvordan de kunne arbejde med anerkendelse i svære situationer, og hvordan de kunne være anerkendende i deres ledelsesstil. Et af de bud, som vi gerne vil videregive, handler om ledelsesmæssigt at anerkende medarbejderens perspektiv, uanset hvad medarbejderen kommer med. Det er en del af den samme tankemåde, som vi på personalesiden møder forældrene med. Hvis vi forestiller os, at en medarbejder kommer til lederen med et eller andet problem, hjælper det lederen meget at tænke: *"Fedt! Medarbejderen har brug for min hjælp."* Eller: *"Medarbejderen er tryk nok til at komme til mig med faglige organiseringer, som vedkommende finder problematiske."* Eller: *"Fedt! Medarbejderen delagtiggør mig i en førstehåndsviden om arbejdet ude på stuerne. Det er vigtig viden for mig."*

Denne tænke måde er udtryk for en løsningsfokuseret tilgang, hvor lederen oplever medarbejderens henvendelse som udtryk for en positiv henvendelse om at ville det fælles bedste; at leder og medarbejder sammen skal arbejde med at løse det kollektive problem. Denne forståelse står i modsætning til en problemorienteret tilgang. Den problemorienterede tilgang vil i højere grad fokusere på, hvor problemet så at sige "bor". Det kunne være, "hvem" har problemet, og individualisering af dette. Vi kan derfor i den grad anbefale den løsningsfokuserede tilgang. Den fordrer nemlig et arbejdsmiljø, hvor refleksion og kritik er velkommen, og hvor institutionsudvikling for brugerens bedste sker såvel i tanke som handling.

Refleksion og kritik - og til tider frustrerede medarbejdere, der kommer ind på kontoret og river sig i håret, er en uundgåelig del af alle udviklingsprocesser – og derfor et vilkår, når man engagerer sig i pædagogiske udviklingsprojekter som fx Projekt Forældresamarbejde.

En anden måde hvorpå projektstyregruppen har søgt at styrke implementeringen, har været ved at skabe et refleksionsrum. Her har de sammen med den underviser, der



har forestået arbejdet med praksisfortællinger, vendt nogle af de presserende spørgsmål i forhold til at udføre og gennemføre arbejdet og øvelserne med projektets metoder. Det, der især er udbyttet af denne form for refleksion, er at få metoderne talt ind i den daglige arbejdspraksis. Helt konkret har det bestået i, at give projektstyregruppen redskaber til at formidle mere konkret for personalegruppen, at der skal arbejdes med det, og hvordan de og medarbejdere rent faktisk skal gøre tingene. Konkret at arbejde med tydelighed og afmystificering af de pædagogiske metoder, hvor det, i praksis har det vist sig, at man sagtens kan bygge bro mellem personalets hidtidige arbejdsmetoder: De fleste medarbejdere har hele tiden brugt mindst 3 små historier til at eksemplificere indholdet til en forældresamtale. Som personale er det derfor også vigtigt, at ledelsen har en oplevelse af arbejdet i praksis og kan identificere sig med de problemstillinger, det måtte indeholde, selvom ledelsen ikke i praksis arbejder med fortællinger. Pointen er, at der kan bygges bro mellem det nære og van-te og det fremmede og ukendte. Forskellen i arbejdet med fortælling er, at vi nu gør mere ud af de konkrete fortællinger om børnene og analyseniveauerne – og i højere grad end tidligere tager udgangspunkt i dem. Det er altså ikke noget helt nyt at formidle på denne måde, men det er anderledes – og bedre! Denne form for fokusering på projektstyregruppens rolle i forhold til formidling og forankring har vist sig ret effektiv, og vi kan kun anbefale, at du som leder husker at ruste dig og din øvrige ledelse til de mange spørgsmål, som din personalegruppe uundgåeligt vil stille dig i en udviklingsproces.

En tredje måde har været ledelsesmæssig sparring med andre institutioner, som arbejder med projekter og på den led få idéer til arbejdet med implementering og forankringen af projektets metoder. Dette er sket ved både at invitere andre institutioner, som arbejder med pædagogiske projekter, og ved selv at tage på studie- og dialogbesøg hos sådanne institutioner. Ved selv at skulle invitere folk ind og begrunde eget projekt og lade dem være kompetente spørgere, tvinges et projekt også ind i nye overvejelser og erkendelser. Ved at tage på besøg i en daginstitution i Gellerup ved Århus, fik vi lejlighed til at lytte og spørge ind til deres erfaringer med arbejdet omkring anerkendelse, som institutionen havde arbejdet med som teoretisk udgangspunkt i 7 år. Det var givtigt at høre, hvordan de forholdt sig til at arbejde med et bestemt perspektiv, og hvordan de også havde fokus på at holde fast og få genopfrisket teorier, metoder og brug heraf kontinuerligt. Det er vigtigt, at projektstyregruppen



derfor også giver sig mulighed for at drøfte udviklingsprocesser med andre, som er eller har været i lignende situationer, og dermed få delt erfaringer.

Gør fastholdelse til skal-opgave

Afslutningsvis skal her opsummeres følgende gode råd:

- Lav en klar rollefordeling og diskutér hvilke områder, den pågældende rolle/funktion skal have ansvar for. Drøft løbende, hvordan kommunikation internt og eksternt skal ske og med hvem, som formidler af hvad.
- Afstem forventninger til hinandens udførelse af rollerne og funktion allerede fra start. Fordi en person er tiltænkt en rolle via sin funktion, medfører det ikke nødvendigvis, at personen udfører denne rolle. Derfor kan det være godt at drøfte, hvad rollen indebærer for at undgå misforståelser.
- Som projektledelse bør man vurdere, hvilken grad af involvering projektet kræver af projektledelsen: Skal man selv kunne metoder og i givet fald hvor meget?
- Sørg for at projektledelsen har sparringspartnere, der kan agere som uafhængige debattører, vejledere og dialogpartnere.
- Sørg for at udvikle kendskab til andres måder at lave projekter på, og lad jer gensidigt inspirere.
- Indtænk undervejs i projektet, hvorledes det sikres, at deltagerne tager og føler ejerskab og korriger løbende, så dette sikres.

Herudover kan vi konstatere, at implementering og forankring kræver, at projektstyrgruppen bliver ved med at se det at følge op som en kontinuerlig del af deres arbejde. Det er nødvendigt i en arbejdshverdag, hvor alle har så travlt, at man ofte selv kun synes, at man når skal-opgaverne. En kommunal daginstitution er en del af en større politisk og demokratisk styret organisation. Denne er i konstant forandring og udvikling, og kommunen udstikker hele tiden retningslinjer for varetagelsen af det pædagogiske arbejde ude i daginstitutionerne til børnenes bedste. Så det er vigtigt, at projektstyrgruppen beslutter, at det er en skal-opgave, og bliver ved med at følge op og spørge: *"Hvordan går med at med at få brugt praksisfortællingerne i hverdagen?"* Eller forholder sig løsningsfokuseret og anerkendende, når personalet kommer og stil-



ler spørgsmål vedrørende organiseringen af et eller andet, eller lige husker at få inviteret forældrene til "det årlige interview" om deres syn på godt forældresamarbejde.



2. Afsnit - Pædagogisk praksis

I dette afsnit beskriver vi, hvordan projektmedarbejderen i 2007 starter med at følge personalets arbejdshverdag i daginstitutionen. En fast bestanddel af projektet er, og har været, at tage udgangspunkt i de konkrete lokale udfordringer, som personalet har identificeret, og vi viser, hvordan personalets perspektiv på godt forældresamarbejde fra start er blevet inddraget i projektet. Herudover fremlægges materiale, som kan bruges til andre institutioners arbejde med at tydeliggøre personalets viden, og du kan endvidere læse mere om vores erfaringer med, at:

- **Vi gør projektet til vores eget med personalegruppens ønsker**
- **Samtaleteknik øger muligheden for at fokusere på barnet**
- **Give bud på en konkret model til læring i arbejdspraksis**
- **Praksisfortællinger øger dialogen med forældrene**
- **Anerkendelse øger arbejdsglæden**
- **Ny struktur for forældresamtaler og forældremøder øger dialogen**
- **Læreplanstemaer formidles i ord og handlinger**
- **Den konkrete og billedrige formidling virker**
- **Kollegial feedback giver ro og sikkerhed i forældresamtalen**
- **Praksisfortællinger øger fokus på alle børns trivsel**



At blive taget med på råd – interviews og observationer

Med på stuerne

Ved projektmedarbejderens start i Børnehuset Nord gik de første 14 dage med at "være med" på stuerne. På denne måde fik personalet god lejlighed til at lære hende at kende og omvendt. Formålet med denne lange intro var, for projektmedarbejderen, at få størst muligt indblik i husets rutiner og aktiviteter og i første omgang at se personalets faglige kompetencer i praksis. I forlængelse af denne observationsperiode foretog projektmedarbejderen individuelle interviews med hele personalegruppen for om høre om deres overvejelser. Derudover var introperioden et rigtig godt udgangspunkt for at hilse på hele personalet og forældre, og se både personale og forældre i samarbejde om deres børn i hverdagen i Børnehuset Nord.

Interviews med personalegruppen

Interviewene med personalet danner grundlag for personalets perspektiv i forhold til projektets 7 fokuspunkter⁶. Interviewene bidrager med en helt unik viden, da den er udtryk for, hvad personalet i Børnehuset Nord ønsker i forhold til godt forældresamarbejde. Metoden, som spørgsmålene er bygget op omkring, er en blanding af kvalitative interview⁷ og løsningsfokuserede spørgsmål. De løsningsfokuserede spørgsmål giver de adspurgte lov til at forholde sig konkret til, hvordan de opfatter egne kompetencer. Samtidig giver de også de adspurgte lov til at fremlægge deres håb og drømme for det fremtidige arbejde, og det er vigtig viden, når man arbejder med fastsættelse af mål i udviklingsprojekter. På den måde får man nemlig afklaret, hvilke forventninger de enkelte deltagere har, både til sig selv og til deres kolleger.

Interviewguiden er delt op i 3 hovedspørgsmål. I det følgende beskriver vi spørgsmålenes hensigt umiddelbart efter hvert spørgsmål.

Interviewguide

Varighed: 40 minutter

⁶ Jf. evt. indledningen for beskrivelse af projektets 7 fokuspunkter under afsnittet *At lære løbende i sin arbejdssammenhæng*.

⁷ Kvale, Steinar: "Interview, en introduktion til det kvalitative forskningsinterview" 2. oplæg Hans Reitzels Forlag 1998.



Intro til interviewet: Formålet er at lære dig som personale at kende, for at kunne gøre projektet relevant for netop dig! Det er anonymt, da det ikke er relevant, hvem af jer der siger hvad, men hvad I fortæller om at være personale her og jeres forståelse af forældresamarbejdet.

Det er ikke hele interviewet, der skrives ud - men hovedpointer i forhold til de tre hovedspørgsmål.

1. Medarbejderens perspektiv

Hvad kan du godt lide ved at være her?

Uddannelsesmæssig baggrund?

Hvor længe har du været her?

Hvorfor er du netop ansat her i Børnehuset og ikke i en anden institution?

Når jeg siger forældresamarbejde, hvad tænker du så?

Med dette spørgsmål får vi sat ord på, hvad der giver arbejdsglæde, hvilke formelle faglige kompetencer medarbejderen har med sig, hvad der motiverer i forhold til at arbejde netop her, og hvordan begrebet forældresamarbejde forstås af de enkelte medarbejdere.

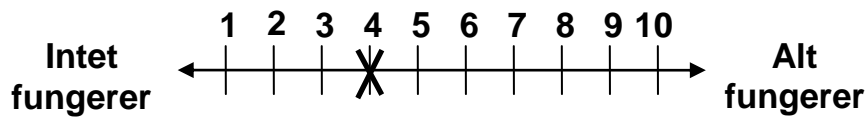
2. Skalaspørgsmål:

På en skala fra 1 til 10, hvor 1 betyder, at der bare ikke er noget som helst, der fungerer for dig, og 10 betyder, at der ikke er noget, du kunne gøre bedre. Hvor er du så i dag?

Hvad er det, der gør, at du ikke er på X (et trin lavere)?

Hvor vil du gerne hen (hvor langt vil du gerne op på skalaen samt spørge ind til svaret)?

Imens skalaspørgsmålet stilles, tegnes skalaen, som den ser ud her nedenfor. Man starter med at tegne medarbejderen ind, alt efter hvor medarbejderen selv mener, at han eller hun ligger. På figuren nedenfor er det illustreret med et kryds ved 4-tallet. Hvis medarbejderen siger 4, kan man spørge: "Hvad er det, der gør, at du ikke er på et 3-tal?", for på den måde at få medarbejderen til at sætte ord på sine kompetencer. Og efterfølgende kan man spørge: "Hvad der skal til for, at du kommer op på et 5-tal?" På den måde får vi sat ord på, hvad det er, medarbejderen har brug for. Det sidste spørgsmål: "Hvor langt vil du gerne op ad skalaen?" giver svar på, hvordan personalet opfatter deres udviklingsmuligheder.



Forældresamarbejde

3. Mirakelspørgsmål:

Hvis du nu vågnede op i morgen, og det var januar 2010 og forældresamarbejde projektet var lykkedes, hvad ville så være anderledes?
Hvordan ville dine kolleger kunne mærke det på dig?
Hvordan ville forældrene kunne mærke det på dig?
Hvordan ville børnene kunne mærke det på dig?

Med mirakelspørgsmålene giver vi medarbejderne lov til at sætte ord på deres håb for et optimalt forældresamarbejde. Formålet er at få inkluderet nogle af disse gode idéer i projektets mål. Samtidig fungerer mirakelspørgsmålet som en forventningsafklaring, og ved at lade medarbejderen tale ud fra andre perspektiver end sit eget, ved at tage forældrenes, kollegernes og børnenes perspektiver, bliver det ofte nemmere at sætte ord på, hvad man er god til. Hermed får man nogle mere nuancerede svar, end hvis man alene spørger til vedkommendes eget perspektiv.

Vi håber, du vil lade dig inspirere af interviewspørgsmålene til at udforske den pædagogiske faglighed i dine arbejdssammenhænge.

Vi lærer mens vi arbejder

Det har hele tiden været en stor styrke for projektet, at alle metoder blev afprøvet og justeret løbende (Se modellen beskrevet i indledningen med *introduktion, øvelse og evaluering*). Når man skal lære noget nyt, som er praksisrelateret, er det som oftest meget mere effektivt at lære det dér, hvor man skal bruge det end gennem en bog hjemme på sofaen. Derfor er alle de samtaletekniske redskaber først blevet gennemgået på personalemøder, hvorefter projektmedarbejderen er gået med til samtaler og selv har afprøvet dem på personalet, hvorefter personalet selv har afprøvet dem på



hinanden. I forhold til forældresamtalerne har vi arbejdet med nogle meget specifikke metoder til at øge dialogen

Samtaleteknik og forældresamtaler

Forældresamtalerne har fra start været i fokus for Projekt Forældresamarbejde. Her har vi forældrene på tomandshånd, og det er her, vi har mulighed for at råde og vejlede og arbejde støttende og forebyggende gennem god dialog med forældrene. Nedenfor ser du det arbejdsblad, der illustrerer, hvordan personalet er opmærksomme på omstændighederne omkring samtalen. Samtidig er vi tydelige i forhold til at styre samtalen og ikke mindst i forhold til at få afsluttet den på en god måde.

Roller og rammer

Du er vært for samtalen:

Det er dig, der inviterer - derfor er du ansvarlig for samtalsforløbet
Sørg for stemningen, at tiden bruges og overholdes samt at rummet er forberedt
Vær klar og fagligt velforberedt, når forældrene kommer

Indledning

Hvad skal vi tale om (præsenter dagsorden)
Inviter til dialog i indledningen af samtalen
Hvad er min rolle
Hvad er din rolle som forælder

Fx: Vi har forberedt nogle fortællinger om Per, som vi gerne vil starte med at fortælle dig om. Og så vil vi gerne høre din mening om dem. Er det noget, du også ser derhjemme?

Styring

Styring handler om at holde sig til den dagsorden, man har planlagt (og at man har én). Det er helt legalt at sige: *Nej, det skal vi ikke snakke om nu, det må vi snakke om på et andet tidspunkt.* Dette er for at sikre, at du når dét, du har forberedt.

Afrunding

Tak for samtalen, fremhævelse af et positivt element ved samtalen og evt. aftale om ny samtale.

Vores erfaring med at have fokus på roller og rammer er, at det bevirker, at man husker at forberede sig, man ved, hvad eget mål med dialogen er og er klar over, at dialogen ikke er ligestillet men ligeværdig. Dette medfører, at man i dialogen har overskud til at sætte sig i forælderens sted og overskue situationen. At sørge for at rum-



met og kaffen er klar, og der ikke er afbrydelser, kan lyde banalt, men det viser, at forælderen, barnet og samtalen vægtes. Den grundige forberedelse gør ikke den svære samtale nem, men den eliminerer nogle forstyrrende elementer og giver personalet ro til at koncentrere sig om dialogen i samtalen og ikke om manglende lokaler eller uvished om, i hvilken rækkefølge man vil sige hvad. Denne ro øger simpelthen den gode dialog.

Positiv feedback øvelse

Udover at være opmærksom på samtals rammer og rollefordeling, har vi også arbejdet med at styrke både fagligheden og arbejdsglæden gennem de såkaldte positive feedback øvelser.

Positiv feedback er en måde, hvorpå personalet giver hinanden kollegial sparring. Det er en øvelse i at tvinge sig selv til at fokusere på det positive og dét, der lykkes, og ikke mindst i at få det sagt højt til sin kollega. Øvelsen styrker fagligheden og øger arbejdsglæden i og med, at man bliver bestyrket i det gode, man gør, som man ofte ikke selv er opmærksom på, fordi man "bare gør det". Nedenfor ser du det arbejds-papir, vi bruger, til at huske alle detaljerne i feedbackøvelserne.

Positiv feedback øvelse

- 1) Gå to personaler til samtalen
- 2) Den ene er vært for samtalen. Den anden observerer den, der taler og har sin opmærksomhed fokuseret på, hvordan forælderen modtager det, der bliver sagt.
- 3) Den, der observerer, har til opgave at skrive 5 ting ned, som bidrager positivt til samtalen. Alt fra ansigtsudtryk til konkrete sætninger til måder at forklare. Brug 10 minutter på at fortælle din kollega disse ting umiddelbart efter samtalen.

HUSK: Det er dét, der lykkes, der motiverer til mere! Så fokusér på det positive dér, hvor din kollega lykkes! Ingen gode råd og forklaringer, om hvordan din måde ville være bedre!

Eksempel på positiv feedback:

"Jeg lagde mærke til, at du bruger dine hænder meget, når du taler. Det virkede rigtig godt dér, hvor du fortalte moren, at det gør ondt indeni – der knyttede du



begge hænder foran brystet - og det gik lige i hjertet på moren, og hun forstod at hendes barn bliver ked af det, når hun ikke kommer”.

Eksempel på positiv feedback:

”Du fortalte, at du har observeret, at Sif nogle gange bliver meget stille og sætter sig for sig selv, og at det havde hun gjort 3 gange de sidste 2 dage. Så lod du bare forældrene tænke lidt over det og sagde ikke noget i 4-5 sekunder, men kiggede ned i dine papirer, og så begyndte moren ellers også at fortælle om, hvordan Sif går fra dem derhjemme og sætter sig for sig selv og ikke vil snakke, og at det er noget, hun havde undret sig over...”

Den positive feedback er med til at styrke personalets faglige kompetencer i forhold til forældresamtalerne. Her er fokus, at man som kollega er opmærksom på dét i samtalen, som øger dialogen med forælderen. Når man får dét at vide, som man gør godt, så motiveres man ofte til at gøre mere af det. Det gode ved at give individuel positiv feedback er netop, at den er individuel. DU får at vide, hvad du er god til og som andre mennesker reagerer positivt på. Derved får du mulighed for at arbejde individuelt med at styrke din faglighed, og det er afgørende, når det handler om at styrke fagligheden i samtale med andre mennesker. For vi har alle vores egen stil og væremåde, som skinner igennem, og derfor er det mest effektivt, at JEG får feedback på, hvad JEG gør. Vores erfaring er, at feedbackøvelserne virker som et godt og givende redskab og som bevirker en øget fokusering på egne kompetencer, som resulterer i øget arbejdsglæde. Vi anbefaler, at der startes i de samtaler, hvor der i forvejen er en god relation mellem medarbejder og forælder, men metoden skal også anvendes i dialog med forældre, som kan være svære at få til at deltage eller med forældresamtaler, hvori indgår tolkning etc. Og selvfølgelig ved samtaler, som har lettere og sværere karakter.

Det er tankevækkende, at temaet om feedback og sparring, som har været vanskeligst at give liv og plads i praksis, er dét, som bliver allerbedst modtaget i den interne evaluering af projektets mål og redskaber. Ved årsskiftet 08-09 siger personalet:



"Dejligt at blive bekræftet i dét, man gør, så man kan arbejde videre med det." "Det er anerkendende, da vi på denne måde kan få redskaber til at blive bedre til forældre-samtalen." "Absolut god, givende, brugbar." "Det er super godt, jeg bliver mere bevidst om det gode, jeg siger, og skal bruge det mere." "Alle får mulighed for at udvikle sig og blive bedre til samtalerne."

Samtidig med at de medarbejdere, der har prøvet øvelserne, bliver trygge ved metoden og gør den til deres egen, kan det alligevel være lidt svært at komme i gang, fordi man i øvelsen er sårbar. Alle mennesker er, i en forstand, bange for, at andre skal se, at man er fejlbarlig. Ligesom forældrene gerne vil fremstå som gode forældre, vil personalet gerne fremstå som kompetente pædagoger. Så ligesom forældrene skal være trygge ved personalet for at lytte til deres gode råd, er pædagogerne nødt til at være trygge og lidt modige i forhold til at lade kollegerne observere dem. Samtidig skal de stole på, at kollegerne rent faktisk kigger efter dét, de er gode til og ikke efter fejl, hvilket den observerende part også skal respektere. Sidegevinsten ved feedbackøvelserne er, at det rykker lidt ved fejlfindermetoden. For det er faktisk ret sjovt at sidde og lægge mærke til, hvad ens kolleger gør godt og skulle italesætte det, og samtidig er det som modtager også rigtig rart at få at vide. Men det kræver lidt fagpersonlig overvindelse af de fleste i starten, og det er i hvert fald en af årsagerne til, at det har taget lidt tid at komme i gang med øvelserne.

Det er lagt ind i øvelsen, at den skal gentages efter modellen, som vi hele tiden har brugt, i forhold til vores læring i projektet, nemlig introduktion, øvelse og evaluering. Det er denne læringsmodel, som figuren i afsnittet *At lære løbende i sin arbejdssammenhæng* i indledningen af bogen illustrerer. Evalueringen består her i, at man selv reflekterer over den positive feedback, man har fået af sin kollega, og arbejder videre med det i fremtidige samtaler og undersøger, hvordan det virker i andre situationer. Alle gør - og skal derfor - ikke gøre det samme, selvom refleksionsøvelsens form er ens, idet mangfoldigheden og forskellighederne hos personalet er ligeså stor som hos forældrene. Der ligger ej heller en forventning om, at bare forælderen er glad, når denne forlader samtalen, så er alt godt. Snarere en forventning om, at dialogen har bragt forståelse, respekt og anerkendelse med sig, som på sigt resulterer i bedre muligheder for barnet, idet personale og forælder har fået forståelse for hinandens overvejelser og handlinger og bliver indstillet på at mødes for barnets skyld.



Formidling af den pædagogiske faglighed og husets aktiviteter

Læreplanstemaer som ramme for forældremøder i Børnehuset Nord

For at få tydeliggjort den pædagogiske faglighed mest muligt, har vi besluttet, at alle forældremøder struktureres efter et læreplanstema. Hensigten er, at forældrene får direkte indblik i, hvad læreplanstemaerne indeholder.

Læreplanstemaerne er derfor en oplagt mulighed til at vise forældrene, hvad vi laver og hvorfor og dermed illustrere, hvorfor det er vigtigt med forældrenes opbakning og deltagelse. Forældremødet starter altid med, at lederen, som en del af velkomsten, gennemgår de 6 læreplanstemaer. På den måde bliver disse frisket op for forældrene, og de kan forhåbentlig se den større sammenhæng, som aftenens debat er en del af. På den måde viser vi forældrene den pædagogiske faglighed, som den kommer til udtryk gennem forskellige aktiviteter med og omkring børnene. Derudover er emnerne til næste forældremøde allerede planlagt, og det er praktisk i en travl hverdag. Nedenfor ser du den skabelon, som Børnehuset Nord har lavet for deres forældremøder.

Følgende er personalegruppens idéer til temaforældremøder i forhold til læreplanstemaerne, der er udarbejdet på personalemøde i Børnehuset Nord i 2008.

Tema:**1. Alsidig personlig udvikling**

- Sund mad/madpakker
- Personlig hygiejne
- Forældrenes rolle
- Hente/bring situationen

Tema:**2. Sociale kompetencer**

- Selvværd
- Relationer – fx barn/voksen fx forældre/personale
- Adfærd og opdragelse
- Konfliktåndterning
- Forælderen som rollemodel (også etisk og moralsk)

**Tema:****3. Sproglig udvikling**

- Sprogstimulering
- Udvikling i forhold til alderstrin
- Sprogposer og "hvad kan du selv gøre som forælder"
- Sprogpædagogens rolle under Folkeskolelovens §4a
- Betydningen af at have 1 eller 2 sprog som lille barn

Tema:**4. Krop og bevægelse**

- Udeleg – at blive beskidt og få skrammer
- Betydningen af at være ude (lege ude, sove ude)
- Motorik og kropsbevidsthed (og betydningen for evnen til indlæring)
- Sundhed
- Kostens betydning for energi og indlæring
- Selvhjulpenhed og skoleparathed

Tema:**5. Naturen og naturfænomener**

- Viden om – og at tage vare på naturen
- Hvad kan man bruge naturen til – ro, sanseoplevelser
- Påklædning

Tema:**6. Kulturelle udtryksformer og værdier**

- Børns udtryksformer
- Kreativitet
- Traditioner
- Barnets reaktion, når forældrene ikke værdsætter fx barnets tegninger
- Kønsligestilling
- Diskrimination

Ved at strukturere hvert forældremøde efter et af disse temaer og ved at afholde to forældremøder om året, når alle forældre ofte alle temaerne igennem på den tid, deres barn går i institutionen. Vi fortæller mere om forældrenes positive syn på denne strukturering i bogens 3. afsnit *Forældrenes Perspektiv*.

Præsentation af Børnehuset Nord for nye forældre

I foråret 2008 nedsatte vi en arbejdsgruppe og udarbejdede nyt billedrigt, skriftligt materiale til nye forældre. Gruppen, bestående af 2 medarbejdere fra vuggestue og 2 fra børnehave, var af sted i 4 dage. Her blev vi blandt andet undervist i at bruge bil-



ledbehandlingsprogrammet Publisher, så vi selv løbende kan evaluere og rette materialet til. Yderligere 4 medarbejdere har siden fået undervisning i brug af Publisher. Hovedformålet med alt materialet er at få formidlet praktiske oplysninger og pædagogiske aktiviteter til forældrene. Forældrene har taget godt imod materialet, og det meget billedrige materiale gør det nemt at formidle information til forældrene. Her følger en kort beskrivelse af formålet med nogle af materialerne, og hvordan vi bruger dem til daglig. Alle de beskrevne materialer kan du downloade fra Børnehuset Nords hjemmeside, hvor du ligeledes også kan se vores præsentationsfilm om Børnehuset Nord. Filmen bruger vi som "et fælles tredje", det vil sige et konkret fælles udgangspunkt, i dette tilfælde vores film om Børnehuset Nord, som vi ser sammen med forældrene for derefter at tale med dem om filmens indhold.

Velkomstbrev:

Brevet blev udarbejdet, da man ofte oplevede, at forældre, der havde fået tilbudt plads, dukkede uanmeldt op på tidspunkter, hvor man ikke havde tid til at snakke med dem. Derfor sender vuggestuen dette brev ud, når de får besked fra Plads-anvisningen om, at et barn har fået plads. Det er en fin metode at sikre et roligt og rart første møde.

Stor folder:

Her findes alle oplysninger om Børnehusets daglige rutiner og pædagogiske aktiviteter. Hverdagen i børnehaven og vuggestue beskrives og her findes også oplysninger om forældrebestyrelse, kostpolitik og lidt information om Nordbycentret. Vi tager den med til forældresamtalen og kopierer evt. en enkelt side eller to fra den, hvis der er noget forælderen er særligt interesseret i.

Velkomstfolder:

Velkomstfoldere til forældre i henholdsvis vuggestue og børnehaven. Her formidles praktiske oplysninger i kort form, som er vigtige ved opstart.



DVD om Børnehuset Nord.

Filmen hedder ”**Velkommen hos os – i Børnehuset Nord**”. Den indeholder to små film om afdelingerne i børnehuset Nord. Vi besluttede at udarbejde den med det formål at kommunikere i billeder som et fælles tredje til forældrene. Filmene varer hver 7 minutter og beskriver henholdsvis en dag i vuggestuen og en dag i børnehaven. Man ser de mange rutiner og pædagogiske aktiviteter, der hver dag finder sted, herunder fællesskabet og det sociale samspil mellem børnene og personalet. Man ser også, hvad det er for særlige aktiviteter, børnene tilbydes her i Børnehuset Nord.

Hensigten med filmen er, at den skal ses sammen med forældrene til den første samtale. Forældrene har så lejlighed til at stille spørgsmål til filmens indhold. Den er således et supplement til det øvrige velkomstmateriale. Filmen er speaket på 5 sprog: Dansk, arabisk, tyrkisk, bosnisk og somalisk, med det formål at formidle så direkte til forældrene som muligt. Filmen som har været færdig siden september 2009 er blevet rigtig godt modtaget af forældrene. Det personale, som har brugt den i forbindelse med første samtale med forældrene, beskriver, at den giver et godt grundlag for yderligere dialog om Børnehuset Nord.

Anerkendelse og praksisfortællinger som dialogredskab

Hvad er anerkendelse i Børnehuset Nord?

Via en anerkendende tilgang til samværet med andre mennesker, har personalet lært at skifte perspektiv. At kunne anerkende andres perspektiver gør medarbejderne i stand til at se bag om forældrenes handlinger. Vi kan fx forestille os en enlig mor, der oftest henter sine børn 5 minutter i lukketid, selvom hun ikke har noget arbejde og går hjemme hele dagen. Med den anerkendende tilgang vælger du her, at lægge dine umiddelbare antagelser og eventuelle fordomme fra dig og forholde dig til morens handlinger. Du forholder dig nysgerrigt og åbent til moren. Det betyder ikke, at du er enig i morens handlinger. Men det gør dig i stand til at komme i givtig dialog med moren om dét, som du som fagperson oplever, der er problematisk for barnets trivsel. Det kan i dette tilfælde tænkes, at barnet savner sin mor meget og derfor er ked af det om eftermiddagen. Dette fokus er samtidig et rigtig godt redskab til at blive i rollen som den professionelle, fordi du hele tiden forholder dig til, hvad adfærden gør ved barnets trivsel og ikke, hvad den gør ved dig selv eller moren. Man bliver således trænet i at stille spørgsmål med barnets trivsel for øje. Fx: *”Vi oplever at Isak savner dig meget og har nogle lange dage. Han spørger til dig, meget om eftermiddagen. Er der noget, vi kan gøre for, at du kan få mulighed for at hente dine børn tidligere ind-*



imellem?" eller *"Er der noget, du har brug for?"* Ved at forholde sig således fordomsfrit til morens handlinger har man langt større chance for at **vinde hendes tillid**. Og det er en vigtig pointe i arbejdet med denne forældremålgruppe. For hvis ikke forældrene har tillid til dig som fagperson og forstår, at du spørger for at gøre noget godt for barnet, så oplever vi, at forælderen bliver usikker og afvisende og nogle gange udebliver. Derved bliver forælderen ude af stand til at høre alle de gode råd og idéer, du har i forhold til at hjælpe.

Hvordan giver vi forældrene mod på at komme? Udover at kunne anerkende forældrenes perspektiv har det også vist sig, at imødekommenhed og en inviterende attitude fra personalets side kan være altafgørende for dialogen. Som en af forældrene udtrykte det:

"Det er rigtig vigtigt, at personalet smiler og er imødekommende, når man kommer ind med sit barn. Så føler man, at barnet er velkomment. Hvis du havde lignet en sur mokke, da du spurgte, om vi ville komme, så var vi jo nok heller ikke kommet i dag for at snakke med dig."

Det virker måske uhyre banalt, at man skal smile til folk. Derfor kan man vælge, som en del af sin anerkendende attitude, at tænke det ind i sin fagpersonlige holdning. En af pædagogerne udtrykker det således:

"Nu er jeg på arbejde, derfor skal jeg være professionel, og hvis det skaber tryghed og inviterer til dialog og samarbejde, at jeg smiler, jamen, så gør jeg det."

Så det allerførste skridt mod den anerkendende dialog er altså et smil. Og det virker! Forældrene kommer i højere grad nu end før. Og de giver udtryk for, at personalet virker mere imødekommende.

Anerkendelse er derfor en grundholdning, der kan trænes med redskaber, men den kan ikke reduceres til teknik. Hvis din praksis er gennemsyret af din egen forståelse af dig selv som anerkendende, som dog ikke virker positivt på din relation til andre mennesker, så er der en uoverensstemmelse, som du skal arbejde med at anerkende hos dig selv, for først her bliver du bevidst om den.



Børnehuset Nords brug af praksisfortællinger

Hvad er det konkret, vi tilføjer den anerkendende dialog? Det er vores praksisfortællinger. Vi arbejder med praksisfortællinger i form af små nedskrevne og fortalte historier om børnenes gøren og laden. En fortælling kan være en ganske kort, lille beskrivelse. Fx: To drenge - Omar og Frede - sidder og skriver på en gammel skrivemaskine. Så siger Omar: *"Det er en smart computer den her, den printer med det samme!"* Disse små konkrete beskrivelser fra børnenes hverdag er rigtig gode til at formidle alle slags hændelser, som børnene indgår i, positive som negative, til børnenes forældre.

Praksisfortællingerne får forældrene til at lytte og reflektere

Praksisfortællinger er helt konkrete oplevede fortællinger om børnene. Hvis vi forholder os til eksemplet fra før med moren, der kommer sent og henter barnet, så kan vi fx medbringe 3 fortællinger til en forældresamtale om barnet. Fortællingerne indeholder så nogle helt konkrete beskrivelser af, hvordan barnet har det og reagerer, når det bliver hentet sent, og herudover også et eksempel på, hvordan barnet reagerer positivt, når det bliver hentet tidligere. Hvorfor virker det? Det gør det, fordi forældrene bliver i stand til at genkende deres børn handlinger og reaktioner i fortællingen, og de kan se forskellen i eksemplerne. Hvis pædagogen i stedet havde talt om, at det er for dårligt, at moren ofte kommer så sent, ville det sandsynligvis have udelukket yderligere dialog og skabt modstand. For det er slet ikke sikkert, at moren ved, at det er betydningsfuldt for hendes barn at blive hentet tidligere. Barnet har måske en gang udtalt, at det havde det så sjovt, at det ikke ville med hjem lige nu. Derudover kan moren have mange gode grunde til ikke at komme, som fx manglende overskud, frygt for at gå ud, personlige problemer eller noget helt tredje. Det er ikke så vigtigt, hvad årsagen er. Det vigtige er at få forælderen til at lytte i første omgang, for at pædagogen derefter kan hjælpe og råde og vejlede i forhold til forældrens konkrete situation og til barnets bedste. Og det bruger vi praksisfortællingerne til.

Fortællingerne øger dialogen i garderoben og ved forældresamtaler

Før sommerferien 2009 fortalte personalet på en kursusaften om de første oplevelser med at bruge praksisfortællingerne i den almindelige garderobesnak. Forældrenes reaktioner blev opfattet som overvejende positive. Flere forældre har udtrykt direkte



glæde over, at deres børn bliver set. Enkelte er blevet lidt forbavsede over, at personalet nu finder på at sige: *"Hov, stop! Du må ikke gå, før jeg lige har fortalt dig om Ida ude på legepladsen i dag..."*. Flere medarbejdere har gode erfaringer med at få forældrene til at lytte ved at starte sætningen med: *"Han var så god/sød/sjov i dag, nu skal du bare høre..."*.

Vi erfarer også, hvordan arbejdet med fortællingerne er med til at nuancere personalets forståelse af forældrene og direkte med til at åbne for dialogen. Ved kursusafte-
nen blev der fortalt en historie om en forældre, som virker lidt irriterende på mange medarbejdere, fordi denne taler meget personligt til dem, hvilket gør, at mange undgår denne lidt. Samtidig har personalet indtryk af, at forælderen ikke forstår ret meget dansk. Personalet fra barnets stue fortæller, at det faktum, at de øvede sig i at fortælle små historier til alle forældrene, er direkte årsag til, at der er kommet en god dialog i gang med denne forælder. Ved at fortælle forælderen meget konkrete fortællinger om datteren, blev dialogen med denne forælder faglig og ikke personlig. Invitationen til dialog om datteren fra personalets side bevirkede, at forælderen stoppede sin intimiderende adfærd og begyndte at snakke med personalet om sin datter. Det er nu åbenlyst for personalet, at forælderen er bedre til dansk end først antaget, samt at denne har en bedre relation til sin datter end personalet antog, før de fik gang i dialogen. Derved har stuens personale også fået et mere nuanceret billede af forælderen og dennes kompetencer i forhold til sin datter. Vi bruger altså fortællingerne til at komme i dialog med forældrene i hverdagen som del af garderobesnakken.

Men vi bruger også fortællingerne som dagsorden for vores forældresamtaler. Ved at give forældrene nogle meget konkrete historier om deres børn oplever vi, at samtalen bliver lettere. Forældrenes opmærksomhed øges, og det letter deres deltagelse i dialogen. Vi skriver i invitationen til forældresamtalerne, at samtalen handler om barnets trivsel her og hjemme, og hvordan forældrene synes det går, og at personalet har forberedt 3 fortællinger om barnet. Desuden har den daglige brug af små fortællinger om børnene i garderoben været med til at øge forældrenes nysgerrighed. Så en tydelig dagorden, en imødekommende attitude og brugen af praksisfortællinger i hverdagen er med til at øge forældredeltagelsen.



I det følgende beskriver vi yderligere, hvordan vi indsamler, tolker og bruger fortællingerne.

Vi skifter perspektiv

De fortællinger, vi tager med til forældresamtalerne, tolker vi så vidt muligt ud fra **3 perspektiver**. Børneperspektiv, voksenperspektiv og institutionsperspektiv⁸. Således kan vi komme hele vejen rundt om barnets situation, og vi kan forholde os til børnenes handlinger og udsagn med udgangspunkt i vores faglige forståelse - og det er den faglighed, vi så gerne vil formidle videre til forældrene.

Nedenfor præsenterer vi først vores redskab til, hvordan vi kan **tolke en fortælling i fællesskab**, fx på et stuemøde. Derefter viser vi den **skabelon**, som vi bruger til at huske alle detaljerne om fortællingen. Så viser vi et eksempel på en udfyldt skabelon med en konkret fortælling. Herefter præsenterer vi tolkningsrammen med **de 3 perspektiver**, vi bruger til at tolke fortællingerne med, og sidst viser vi, hvordan man kan tolke netop denne fortælling med de 3 perspektiver.

⁸ Tolkningsrammen, som vi bruger, er udarbejdet af Cand. psych. og Ph. D. Søren Smidt, som forestod undervisningsgangene vedrørende brugen af praksisfortællinger i Børnehuset Nord i 2009. Alle skabeloner og tolkningsrammer, du finder her i afsnittet, er udarbejdet af Søren Smidt. De præsenteres desuden i bogen af Søren Smidt og Susanne Krogh "Anerkendelse og iagttagelse i børnehøjde", Dansk Psykologisk Forlag 2009.

Søren Smidt er leder af Videnscenter for Institutionsforskning ved University College Capital og har igennem en årrække forsket i og undersøgt brugen af fortællinger i daginstitutionsregi.



Procedure ved tolkning af fortællinger

- Fortælleren læser sin fortælling op, som tilhørerne samtidig har et eksemplar af eller kan se på et lærred.
- Tilhørerne gives derefter mulighed for at stille forståelsesspørgsmål til fortællingen. Formålet er, at tilhørerne kan danne sig et indblik i og overblik over fortællingen. Tilhørerne skal have et klart billede af fortællingens forløb, stemninger osv. Der er her mulighed for at tilføje opdagede mangelfuldheder i fortællingen.
- Fortælleren vælger nu, om hun selv vil starte med at fremlægge sin umiddelbare tolkning af fortællingen, eller om hun vil bede tilhørerne om at fremlægge deres umiddelbare tolkning. Formålet er, at forskellige mulige tolkninger kommer frem.
- Herefter afsluttes og sammenfattes den umiddelbare tolkning af fortællingen.
- Herefter fortsættes tolkningen af fortællingen ud fra en udvalgt tolkningsramme
- Herefter afsluttes og sammenfattes tolkning af fortællingen ud fra tolkningsrammen.
- Til sidst udarbejdes en skriftlig opsummering, sammenfatning og konklusion.

Skabelon for fortællingen

Fokuspersion(er):

Alder:

Andre personer til stede:

Dato, tid sted:

Situation:

Fortæller:

Formål: (Hvad vil du bruge fortællingen til)

Overskrift: (Noget, der illustrerer dit formål)

Fortælling: (Selve fortællingen)

Udfyldt skabelon for en opdigtet fortælling:

Fokuspersion(er): *Eva, Claudia og Vibeke (voksen)*

Alder: *Eva er 4 år, og Claudia er 5 år*

Andre personer til stede: *Stuens børn og voksne sidder og spiser*

Dato, tid sted: *25.05.09 kl. 11:15*

Situation: *Spisesituation*

Fortæller: *Stuepædagog Bente*



Formål: *Dialog om Evas autonomi og selvstændighed*

Overskrift: *Eva følger sine behov*

Fortælling: *Eva sidder ved bordet på sin stue og skal til at spise sin madpakke, som hun har i en rød madkasse. Hun sidder ved et bord sammen med 4 andre børn og en voksen. Vibeke, den voksne ved bordet, siger "Værsgo!", og de andre børn ved bordet begynder at pakke deres mad ud. Eva sidder bare stille på sin stol og kigger på sin madkasse. Eva begynder at sidde og lege med sin kop og tallerken. Hun begynder at snurre sin kop rundt på sin tallerken. Vibeke siger: "Eva stop med det der, og pak din mad ud!" Eva siger: "Jeg har ikke noget frokost". Vibeke svarer i en utålmodig tone: "Det har du da, det kan jeg da se, pak nu din mad ud." Eva bliver ved med at snurre sin kop rundt på sin tallerken, imens hun smiler og siger: "Nej, nej. Nej, nej." Så kigger hun på sin sidekammerat Claudia og siger: "Er det ikke også rigtigt? Jeg har ingen frokost med." Claudia griner og siger ligesom Eva: "Nej, nej. Nej, nej. Ingen frokost. Det er rigtigt." Claudia kigger op på Vibeke og griner. Eva griner også. Vibeke rejser sig nu tydeligt irriteret og går over til Eva, imens hun siger: "Det er altså for fjollet, pak nu din mad ud Eva. Og Claudia, du skal også spise din mad nu." Ingen af pigerne reagerer på Vibekes talestrøm og Vibeke tager Evas madkasse og åbner den – og ser, at den er helt tom. Begge piger griner. Claudia fortæller Vibeke, at Eva spiste al sin mad på ude legepladsen om formiddagen.*

Neden for beskriver vi de tre tolkningsperspektiver som bruger til at se fortællingerne fra forskellige perspektiver med.



Tolkningsramme: "lagttagelse og fortælling"

I denne tolkningsramme arbejdes der med tre perspektiver: Voksen- børne- og institutionsperspektivet.

1) **Voksenperspektivet:** Fortællingen ses fra en faglig voksenposition.

Hvad i fortællingen er udtryk for noget specielt, og hvad gælder i almindelighed for barnet?

Hvad karakteriserer barnets relationer til andre børn, herunder venskaber og leg?

Hvad karakteriserer barnets relationer til de voksne?

Er der sket væsentlige forandringer for barnet indenfor den seneste periode, hvilke?

Hvilke kendetegn om barnet i institutionen fremgår af fortællingerne med hensyn til:

Styrker og svagheder

Færdigheder og kapaciteter

Problemer og typiske konflikter

2) **Børneperspektivet:** Fortællingen analyseres ved, at man tilstræber at sætte sig i barnets sted.

Hvad er barnets intention?

Prøv at give ord til barnets perspektiv i fortællingen?

Hvad er kendetegnende for barnets oplevelser i fortællingen?

Hvilke meddelelser forsøger barnet at give med sin adfærd og handlinger i fortællingen?

Hvordan ser livet i institutionen ud fra barnets synspunkt?

3) **Institutionsperspektivet:** Fortællingen ses i sammenhæng med den betydning, som de institutionelle rammer har for indholdet i fortællingen.

Hvad viser fortællingerne om de fysiske betingelsers betydning for barnets liv i institutionen?

Hvad viser fortællingerne om de pædagogiske principper og tankers betydning for barnets liv i institutionen?

Hvad viser fortællingerne om den daglige organisering af hverdagens betydning for barnets liv i institutionen?

Findes der i fortællingerne fordomsfulde vurderinger af barnet?

Hvad siger fortællingerne om børnene om os, der har udvalgt dem?



Analyse med voksenperspektiv

Hvad i fortællingen er udtryk for noget specielt, og hvad gælder i almindelighed for barnet?

Eva sidder ofte og er optaget af noget andet end det, de voksne synes, hun skal i gang med, og det illustrerer fortællingen.

Hvad karakteriserer barnets relationer til andre børn, herunder venskaber og leg?

Eva er gode venner med Claudia, de leger ofte sammen, og de hygger sig og har det sjovt ligesom nu ved bordet.

Hvad karakteriserer barnets relationer til de voksne?

Eva er ikke særligt knyttet til nogle bestemte voksne på stuen. Hun virker tryk ved alle de voksne men søger ikke en bestemt, hvis hun fx er ked af det. Hun kommer sjældent til de voksne for at få løst konflikter, men de voksne kommer ofte til hende når de mener, at hun er i gang med noget, hun ikke skal.

Er der sket væsentlige forandringer for barnet indenfor den seneste periode, hvilke?

Nej

Hvilke kendetegn om barnet i institutionen fremgår af fortællingerne med hensyn til:

Styrker og svagheder

Eva er meget selvstændig og impulsiv. Hun gør ofte, hvad der falder hende ind. Hun er svær at få til at forstå, at det hun gør, ikke altid er i orden.

Færdigheder og kapaciteter

Eva er meget fantasifuld og har masser af humor. Hun er god til at sætte lege i gang, især med Claudia.

Problemer og typiske konflikter

Eva er sulten på andre tidspunkter end de, hvor vi har faste spisetider. Får hun nok morgenmad? Eva er ikke ret god til at passe på sig selv, hun kan virke overmodig fx ved at gå ud uden overtøj og kravle højt op i træerne på legepladsen. Eva kommer tit i konflikt med de voksne om, at hun ikke gør det, som de siger, hun skal.

Analyse med børneperspektiv

Hvad er barnets intention?

Eva fortæller, at hun ikke har noget frokost og ikke er sulten.

Prøv at give ord til barnets tolkning af fortællingen?



Eva beskæftiger sig selv ved at lege med sin kop ved bordet.

Eva hygger sig med Claudia.

Hvad er kendetegnende for barnets oplevelser i fortællingen?

Eva bliver irettesat. De voksne bliver irriterede på Eva, fordi hun ofte gør noget andet, end det hun bliver bedt om.

Hvilke meddelelser forsøger barnet at give med sin adfærd og handlinger i fortællingen?

Jeg vil selv bestemme, hvornår jeg skal spise. Og pædagogen kan bare tjekke efter, om jeg har spist, i stedet for at jeg skal vise hende det.

Hvordan ser livet i institutionen ud fra barnets synspunkt?

De andre børn er sjove og hyggelige. Eva og Claudia leger ofte lange lege sammen og griner meget. De voksne kommer og irettesætter Eva, fordi hun ofte spiser, når det passer hende.

De voksne hører ikke, hvad hun siger.

De voksne skælder meget ud.

Analyse med institutionsperspektiv

Hvad viser fortællingerne om de fysiske betingelsers betydning for barnets liv i institutionen?

Eva gør nyttigt brug af legepladsen, hvor hun har spist sin madpakke om formiddagen.

Hvad viser fortællingerne om de pædagogiske principper og tankers betydning for barnets liv i institutionen?

Eva vil hellere selv bestemme hvornår hun skal spise, end at spise sammen med de andre på stuen. Hun har brug for at forstå det positive i at vente, indtil alle kan spise i fællesskab.

Hvad viser fortællingerne om den daglige organisering af hverdagens betydning for barnets liv i institutionen?

Eva bryder de organisatoriske rammer for spisning. Er det i orden, hvorfor eller hvorfor ikke?

Findes der i fortællingerne fordomsfulde vurderinger af barnet?

Vibeke hører ikke efter, hvad Eva siger. Måske fordi hun ikke regner med, at det er sandt.



Hvad siger fortællingerne om børnene om os, der har udvalgt dem?

Vi ser på Eva med lidt for mange negative forventninger. For hun havde jo ret. Hun havde ingen frokost. For hun havde jo spist den.

Sammenfatning om tolkningsperspektiverne

Når man tolker fortællingen med voksenperspektivet, får man blandt andet belyst emner som Evas styrker og svagheder, og det er meget givtigt, hvorfor vi altid fokuserer på dette i samtalerne med forældrene.

Ved at tage barnets perspektiv kommer der nogle sammenhænge frem om barnets hverdag, som vi, som pædagogisk personale, nemt kunne have overset. En fortælling som denne vil være et rigtig godt udgangspunkt til at vise Evas forældre, hvordan hendes autonomi kommer til udtryk i daginstitutionen. Fortællingen kan personalet også bruge som afsæt til at tale med forældrene om grænsesætning, og hvor meget og hvor lidt, de voksne skal bestemme. Hvis man bruger institutionsperspektivet kan man få øje på, hvad de organisatoriske rammer som daginstitutionen udgør, betyder for det enkelte barn, og ikke mindst hvad man selv som fortæller fokuserer på. De 3 perspektiver udgør tilsammen nogle rigtig gode arbejdsspørgsmål, som vi igen og igen kan stille os selv, når vi ser på fortællingerne om børnene.

Selvom vi stadig under udarbejdelsen af bogen her, er i gang med at afprøve og justere brugen af praksisfortællinger i Børnehuset Nord, tør vi godt anbefale dig at gå i krig med fortællinger i din daginstitution. For vi mærker allerede nu, at det øger dialogen – og skærper vores opmærksomhed på alle børns trivsel.

Det er en rigtig god idé at prøve at lave praksisfortællinger med børn, hvor der i første omgang er en tydelig historie at fortælle. Herefter kan man udvikle arbejdet til, at lave praksisfortællinger på alle børn, eller prøve at gøre det efter, hvor historierne opstår. Typisk vil man da identificere, at der er nogle børn, som der intuitivt lægges meget mærke til, hvorfor man må overveje, hvorfor det lige er disse børn, der lægges mærke til, og disse fortællinger der tages ud som vigtige.



3. Afsnit – Forældrenes perspektiv

Dette afsnit indeholder noget af den viden, som vi er mest stolte af at kunne præsentere, nemlig forældrenes syn på forældresamarbejde. Afsnittet er bygget op således, at vi først fremlægger den ny viden - nemlig hvordan forældrene forholder sig til 7 forskellige kategorier i forhold til at have børn i daginstitution. Her lader vi forældrene komme til orde i forhold til deres bud på godt forældresamarbejde. På denne måde præsenterer vi det, som forældremålgruppen siger, er vigtigt, at personalet er opmærksomt på. Disse kategorier er: Forældrenes årsager til at indskrive deres børn i daginstitution, hvad der giver en god opstart, hvad der kendetegner et godt forældremøde, hvad en god forældresamtale indeholder, hvad forældrene forstår ved gode sociale arrangementer, hvad der er god kommunikation i hverdagen, og ikke mindst nogle enkelte, men meget vigtige, bud på, hvad forældrene ønsker, at deres børn skal lære i daginstitutionen.

I afsnittet forholder vi os løbende til, hvordan vi arbejder med at imødekomme forældrenes perspektiv. Det betyder, at hvert afsnit følges af et afsnit med overskriften *Faglig refleksion og handling*. Her præsenterer vi, hvordan vi i Børnehuset Nord forholder os til og bruger forældrenes udtalelser om godt forældresamarbejde. Det gør vi for at videregive vores erfaringer med, hvordan vi har omsat forældrenes ønsker til handling i vores arbejdspraksis.

Derefter beskriver vi de metoder, vi har brugt til at få forældrene i tale. Her vil der både være en præsentation af de små casehistorier, vi har udarbejdet, samt en præsentation af de interviewguides, vi har brugt for at få forældrene til at forholde sig til forældresamarbejdet.

Afrundende på afsnittet reflekterer vi over forældremålgruppens ønsker for og forudsætninger for at modtage råd og vejledning på en givende måde i forhold til deres børn.

Forældrenes syn på godt forældresamarbejde

Dette afsnit indeholder det, som vi mener, er de vigtigste udtalelser, som forældrene er kommet i forhold til forældresamarbejdet. Udtalelserne har vi indhentet ved at interviewe forældrene ad flere omgange, i starten af 2008 og i starten af 2009 samt gennem gruppeinterviews med forældre i juni 2009. De forældre, hvis udtalelser vi præsenterer her i bogen, er dels et bredt udsnit af forældrene i Børnehuset Nord,



samt nogle af de forældre, der er tilknyttet Stabil Start i Nordbycentret. Tilsammen udgør denne gruppe forældre en særlig målgruppe i forhold til forældresamarbejde i daginstitutionen. Disse forældre har typisk ikke ret meget overskud og repræsenterer en forældregruppe, der er svær at få i tale. Målet med at interviewe dem, dels individuelt og gennem gruppesnak, er derfor at få hørt og dokumenteret denne forældre-målgruppes stemme for at kunne udvikle metoder til at optimere forældresamarbejdet - netop med dem.

Hvorfor skal mit barn i daginstitution?

Inden vi kommer til, hvad forældrene mener, en god opstart i daginstitutionen indeholder, vælger vi indledningsvis at beskrive, hvordan forældrene forholder sig til overhovedet at skulle indskrive deres børn i daginstitution. For når man som forælder indskrives sit barn i daginstitution i dag, gør man som langt størstedelen af danske forældre. Det er, som forældrene selv siger, en del af de danske normer:

"Det er normalt, det gør alle børn." (Altså, går i daginstitution.)

En anden begrundelse er økonomisk råderum. Forældrene udtaler:

"Når man er på kontanthjælp, eller når man skal være til rådighed for arbejdsmarkedet, er det ikke et frit valg."

Man kan ganske enkelt være nødt til at indskrive sit barn i daginstitution for at få økonomien til at hænge sammen. Det er situationen for størstedelen af forældrene i Børnehuset Nord, at de enten er på kontanthjælp eller på anden måde skal være til rådighed for arbejdsmarkedet. Det er der måske ikke noget særligt ved i sig selv, men det bliver interessant, fordi størstedelen af forældrene giver udtryk for, at hvis de havde muligheden for det, så ville de faktisk hellere gå hjemme med deres børn til de kom i børnehøvealderen. Forældrene begrundet ønsket om det tætte samvær med børnene de første år således:

"Man går glip af mange oplevelser med børnene, som når de lærer at gå og tale."



At indskrive sit barn i daginstitution de første år er altså ikke det, de fleste af forældrene helst vil. Samtidig giver alle forældre udtryk for, at de gerne vil have børnene i børnehaven, blandt andet for at de kan lege med andre børn.

Faglig refleksion og handling

Som vi forstår forældrene, så indskrives de deres helt små børn i daginstitution på baggrund af normer; at det gør alle, og især på grund af økonomi. For det viser sig, at deres ønske faktisk er, at kunne have børnene hjemme de første par år. Det er tankevækkende, fordi det bliver tydeligt, at daginstitutionen i sig selv ikke altid er et positivt tilvalg for forældrene. Det bliver også tydeligt, at forældrene savner samværet med deres børn. Det er vores erfaring, at dette savn kan være med til at give forældrene dårlig samvittighed, og det kan igen gøre det svært for dem, når de rent faktisk står og skal aflevere deres børn i hverdagene. Vi mener, at den positive holdning til, at man gerne vil være sammen med sine børn er værd at understøtte, især for denne forældremålgruppe. Derfor er det vores opgave at prøve at gøre daginstitutionen til et så "positivt tilvalg" som muligt. Det gør vi blandt andet ved at gå i dialog med forældrene om, at de savner samværet med deres børn, og vi går i dialog med dem, om muligheden for kortere dage, halve dage eller lignende.

Forældrenes bud på en god opstart i daginstitutionen

Om at aflevere barnet første gang

Alle forældre giver udtryk for, at det følelsesmæssigt er svært at aflevere sit barn de første gange. En forælder siger:

"Det er noget man skal lære - det med at "køre" børn ind i daginstitutionen⁹". Det er ret svært de første gange. Man skal lære ikke at blive ked af det og vide, at barnet har det godt, og at det holder op med at græde."

Flere forældre giver udtryk for, at det er tryghedsskabende, når personalet siger, at de naturligvis ringer, hvis det er nødvendigt. En forælder siger:

⁹ "At køre børn ind" er "daginstitutionssprog". Det er en betegnelse for den proces, som foregår, fra barnet starter den allerførste dag, og til det er trygt nok til, at forældrene kan lade det være i daginstitutionen hele dage uden forældrene. Når barnet mestrer det, er barnet "kørt ind".



"Det er vigtigt, at personalet siger, at de ringer hvis der opstår noget."

En forælder fortæller om, hvordan det bliver lettere at "køre børnene ind", når man har prøvet det før:

"Med hendes ældste pige var hun her tre dage. Med de to næste børn var hun der bare et par timer, så var børnene trygge."

Forældrene har nogle meget konkrete forslag til, hvordan personalet og forælderen i samarbejde kan støtte et barn, der bliver ked af det, når forælderen går. De siger blandt andet:

"Forælderen kan starte stille op, enkelte timer og korte dage – hvis det ikke virker, så kan personalet afholde en forældresamtale efter 14 dage. Inden der er gået en måned!"

"Personalet skal snakke med barnet om glæden ved at gå i børnehave."

"Personalet skal aktivere barnet, når forælderen går."

Om at være tryk ved at aflevere sit barn

I forhold til hvad der gør forælderen tryk nok til, at denne har det godt med at aflevere sit barn, er det vigtigt, at personalet udviser imødekommenhed. En forælder siger:

"Det er rart, når personalet lige løfter hovedet og siger: Hej Mona!, når man kommer om morgenen."

En anden forældre siger, at det er vigtigt, at:

"Personalet smiler og siger hej, når man kommer."

Flere forældre giver udtryk for, at det er rigtig rart, at det virker som om, at personalet er glade for at være på arbejde. Den glæde kommer til udtryk gennem deres imødekommenhed. Forældrene giver også udtryk for, at det skaber tryk, når personalet udviser omsorg for børnene. En forælder siger:



"Når personalet siger søde ord til mit barn, det er med til at gøre mig tryk ved at aflevere."

Flere forældre fremhæver desuden, at når personalet spørger til barnets hjemmeliv, opleves det også som tryghedsskabende. Et andet element, der fremhæves som afgørende for om forældrene føler sig trygge, er deres relation til personalet. Det bliver direkte fremhævet, at forælderen bliver tryk, når de har lært personalet at kende. I forlængelse heraf er det med til at skabe tryghed, at forældrene føler sig velkomne. En forælder siger:

"[Det er rart, at det] er ok med personalet, at forældrene lige sætter sig ind på stuen."

Faglig refleksion og handling

Når nye forældre skal starte i daginstitutionen er afskeden noget, der fylder, især for forældrene. Det er svært at gå fra barnet, når det er ked af det, og det er derfor noget "man skal lære", som en forælder siger. Det er tankevækkende, at moren, der har prøvet indkøringen før, bare bruger et par timer på de to efterfølgende børn, hvor hun med den første brugte 3 dage. Vi ser dette som udtryk for, at forældrens tryghed smitter af på børnene, og det er derfor afgørende, at vi gør, hvad vi kan, for at forældrene skal føle sig trygge. Vi bruger i den forbindelse forældrenes udtalelser til at være opmærksomme på at give forældrene ro, når de gået. Det gør vi ved meget tydeligt at fortælle, at vi passer på deres børn og ved at fortælle dem, hvad børnene har oplevet og med hvem, når forælderen kommer igen.

Vi er glade for udtalelsen om, at forældrene selv har gode erfaringer med at starte stille op. Især pointen om at forælderen gerne vil inviteres til samtale i det tilfælde, at det kniber med indkøringen, og personalet mener, at der skal mere end en kort snak til at løse problemet. Vi ser det som en invitation til dialog fra forældrene, og den imødekommer vi naturligvis. Det gør vi konkret ved at fortælle forældrene, at vi naturligvis inviterer til forældresamtale ud over de, der er planlagt, hvis vi eller de finder det nødvendigt.

Det bliver pointeret, at et smil og en venlig velkomst er vigtige tryghedsskabende elementer for forældrene. Vi ser dette som en understregning af, at det bidrager til et



trygt miljø, når personalet er imødekommende. Det bestræber vi os derfor på at være - med smil og udsagn som: *"Godt at se dig"*. Vi er desuden glade for, at forældrene selv giver udtryk for, at de synes godt om det, når vi spørger ind til, hvad der sker der hjemme. For hvis vi løbende følger bare en lille smule med i barnets hjemmeliv, giver det os lettere adgang til også at spørge i de tilfælde, hvor vi er bekymrede for noget i barnets hjemmesituation.

Vi kan konstatere, at det der virker banalt, ofte er det, der virker. Det kommer godt igen at være umiddelbar kærlig og omsorgsfuld overfor børnene. For det første har denne børnegruppe brug for megen omsorg, og når forældrene oplever, at det er det, deres børn bliver mødt med her, så bliver de trygge og derved forløber samarbejdet og dialogen om børnene lettere. Nogle andre vigtige udsagn handler om forældrenes relation til personalet. Her bider vi mærke i forældrenes eget ønske om at lære personalet at kende, og at de gerne vil være lidt med på stuerne sammen med deres børn. Dette ønske imødekommer vi blandt andet ved, at der afholdes forældrekafe én gang om måneden i børnehaven, og vuggestuen er gået i gang med denne aktivitet på baggrund af den ny erhvervede viden om, hvor godt det virker.

Afrundende i forhold til barnets opstart i institutionen, er vi særligt opmærksomme på at være smilende og imødekommende og hele tiden tænke på os selv som trygheds-skabende i forhold til forældrene. For når forælderen er tryk, så går det også meget lettere for barnet.

Forældrenes bud på et godt forældremøde

I Børnehuset Nord afholdes der to forældremøder om året. I det følgende præsenterer vi forældrenes ønsker til form og indhold til forældremøder.

De fleste forældre siger, at de kan godt lide, at der er en form for oplæg. Samtidig efterspørger mange en mere praktisk form på møderne. Fx at man konkret laver gode madpakker sammen for på den måde at lære, hvad en god madpakke er, frem for at mødet alene indeholder et oplæg om fx sund kost.

For at imødekomme og afprøve forældrenes ønsker, er der i løbet af projektperioden blevet afholdt tre "temaforældremøder¹⁰". Der er bred opbakning fra forældrene til denne form, og til måden hvorpå indholdet bliver formidlet på temaforældremøderne.

¹⁰ Vi beskriver formen på vores forældremøder i afsnit 2 i underafsnittet: *Læreplanstemaer som ramme for forældremøder i Børnehuset Nord*.



Forældrene giver udtryk for, at det virker godt, at mødet er mere praktisk end tidligere. De er glade for at kunne lære noget, og få inspiration til at lave noget derhjemme med børnene. En forælder siger:

"Rigtig godt at det [forældremødet] var sjovt. Tidligere har det været kedeligt nede i salen."

Faglig refleksion og handling

Vi kan konstatere at formen på forældremøderne betyder meget for forældrene. Vi prioriterer på baggrund af vores gode erfaringer med en mere uformel form og mere dialog mellem personale og forældre, at få grinet sammen. Det lyder måske lidt fjollet, men vi tager det alvorligt, fordi et minde om et sjovt forældremøde motiverer meget mere til at komme næste gang, end et minde om et, der var kedeligt. Vi har også erfaret, at den praktiske form på formidlingen virker bedre i forhold til forældre-målgruppen. At det samtidig er sjovere for personalet at komme mere i dialog, og at der er en hyggelig og sjov stemning, er en sidegevinst, der er med til at øge arbejdsglæden. Så vi fortsætter ufortrødent med struktureringen efter læreplanstemaerne sammen med den praktiske form på forældremøderne.

Forældrenes bud på en god forældresamtale

Til forældresamtaler ønsker forældrene, at personalet bruger deres faglighed og deres daglige kendskab til børnene, til at komme med vurderinger og forslag i forhold til børnenes trivsel. Forældrene vil gerne høre om deres egne børns udvikling, hvem de leger med, hvordan de leger, og om de kan det, de burde kunne. Forældrene vil faktisk også gerne have det at vide om børnene, som ikke udelukkende er positivt. En mor fortæller eksempelvis, at hun blev helt lettet over, at det ikke kun var derhjemme, at de oplevede, at barnet var meget sur. En anden forælder fortalte:

"Selvom hun fik noget negativt at vide om sit barn, så var hun faktisk efterfølgende glad for at have fået det at vide."

En anden forælder siger i den forbindelse:

"Det er vigtigt at pædagogerne tager fat, og siger,



når der er noget, barnet skal have hjælp til."

Forældrene vil gerne inviteres til forældresamtaler jævnligt, for i tide at kunne hjælpe børnene på rette vej i det tilfælde, at der er noget, barnet skal have ekstra støtte eller hjælp til. Det kan fx være, at barnet ikke taler godt nok i forhold til sin alder. En forælder fortæller, at vedkommende ville ønske, at personalet på barnets stue havde spurgt mere ind til, hvordan de gjorde derhjemme. For vedkommende fik tilfældigvis at vide af en bekendt, at forældrene med fordel kunne læse højt for deres datter som er "ørebarn", og derfor havde lidt dårligt sprog. Hertil siger forælderen:

"Det kunne personalet jo lige så godt have fortalt mig."

Forældrene sætter stor pris på at få råd om opdragelse og vurderinger af trivsel i forhold til deres børn. En far fortæller, hvordan personalet har været meget lyttende og gode til at give gode råd om hans søn. Første gang projektmedarbejderen interviewede ham, ville han gerne have flere forældresamtaler (hvert kvartal). Nu synes han, at antallet er passende (en gang årligt), for han ved, at han bliver indkaldt, hvis personalet anser, at der er behov for det.

En mor fortæller, at hun løbende har haft en række snakke med personalet om sin store dreng, som hun har svært ved at styre. Personalet har været rigtig gode til at give hende gode råd og forslag til måder, hvorpå hun kan prøve at gøre tingene anderledes. En anden mor fortæller, at hun fik at vide, at hendes søn var bedre bogligt, end hun selv gik og troede. Det blev hun rigtig glad for at høre.

Flere forældre understreger, at det er vigtigt for forældrene, at personalet virker velforberedte til samtalen, at de fx har en skabelon eller en dagsorden, og at de har gjort sig nogle tanker om barnet inden mødet.

Faglig refleksion og handling

Ud fra forældrenes udtalelser forstår vi, at en god forældresamtale er der, hvor man får en masse information om sit barn, og hvor personalet er lyttende, og kommer med konkrete råd og forslag, der kan prøves af derhjemme. Det er vigtigt at forældresamtalerne bliver afholdt efter behov, udover de, der er fastlagt. Vi bruger forældrenes



udsagn om forældresamtalerne til at have en øget opmærksomhed på at vise forældrene børnenes kompetencer og evner. Det er nemlig vores erfaring, at dem under vurderer denne forældregruppe ofte. Forældrenes betoning af at ville have konkrete, gode råd, tager vi ligeledes til os, og vi imødekommer dette ved, at personalet ikke skal holde sig tilbage i forhold til at komme med faglige råd. Vi har allerede nu erfaret, at det via vores brug af praksisfortællinger er blevet lettere at sige de svære ting til forældrene. Vi er desuden i gang med at bruge praksisfortællinger som skabelon for forældresamtalerne, og vores erfaringer er, at det virker direkte dialogskabende at formidle så konkret om børnene, som vi gør det med fortællingerne (se afsnit 2 for mere information om vores brug af praksisfortællinger). Vi imødekommer forældrenes ønske om velforberedthed ved vores fokus på samtalens roller og rammer¹¹. Vores erfaring viser, at personalets velforberedthed og ro, giver forældrene indtryk af, at man tager dem og deres tid alvorligt.

Forældrenes ønsker til sociale arrangementer

Forældrenes ønsker til en god sommerfest

Hvert år afholder Børnehuset Nord sommerfest for børn og forældre. Rammen er fællesspisning og underholdning i en eller anden form.

Samtlige forældre tilkendegiver at sommerfest er et godt arrangement. Forældrene ønsker, udover fællesspisningen, aktiviteter og underholdning som en del af arrangementet. Desuden anses sommerfesten for at indeholde både pædagogiske og positive sociale elementer. En forælder siger:

"Det er vigtigt for børnene, at de ser, at forældrene er i tæt kontakt med børnehaven. Det er også en god anledning til at tale med de andre forældre."

En anden forælder fortæller:

"Hele familien var med til sommerfest, det var rigtig godt. Det gode ved et arrangement som sommerfest er, at alle er sammen."

¹¹ Du kan se vores beskrivelse af arbejds papiret Roller og Rammer i afsnit 2 i underafsnittet: *Roller og Rammer*



Samtidig med at forældrene i Børnehuset Nord synes, at sommerfesten er en god idé, så kommer de med en del konkrete forslag til at lave mere "arrangeret samvær". De foreslår blandt andet: Konkurrencer, fælles lege, et band, der er gode til at inddrage publikum og en pavillon, så man kan blive ude hvis det regner. Der er også forslag om at inddrage forældrene mere i planlægningen af festen. Da der er erfaring for, at de forældre, der kender hinanden, ofte sætter sig sammen, er der flere forældre der ønsker at bryde mønstret for at lære andre forældre bedre at kende. Forældrene kommer i den forbindelse med nogle konkrete forslag:

*"Man kan lave langborde, så forældrene bliver "tvunget til" at blande sig med nogen, som de måske ikke har snakket med før."
"Man kunne sidde stuevis."*

I forhold til deltagelsen i sommerfesten giver de forældre, der ikke har deltaget, udtryk for, at de gerne ville have været med, fordi andre forældre har fortalt dem, at det var hyggeligt, og fordi billederne derfra så rigtig festlige ud. Flere forældre fortæller i den forbindelse, at de ikke har deltaget i sommerfest eller julehygge på grund af manglende overskud.

Forældrenes ønsker til forældrekafe

Forældrekafe arrangementet består i, at den enkelte stue inviterer forældrene til at komme og hyggesnakke med stuens personale, forældre og børn over en kop kaffe. I børnehaveafdelingen afholdes det én gang om måneden. I vuggestueafdelingen er det startet op i forbindelse med Projekt Forældresamarbejde.

De fleste forældre synes, at forældrekafe er en god idé. Forældrene giver udtryk for, at de bruger arrangementet til at snakke med personalet, og de synes, det er rart, at personalet har tid til en snak. Arrangementet bruges også til, at forældrene har mulighed for at udvise engagement i forhold til deres børns hverdag i daginstitutionen. Flere siger, at de kommer for deres børns skyld og for at vise interesse for daginstitutionen. En forælder siger:

"Vi skal jo være aktive for vores børns skyld."



Forældrene giver udtryk for, at det er mere attraktivt at komme til forældrekafe, hvis der "sker noget". Det vil sige, at der fx er arrangeret en eller anden udstilling, som børnene har lavet, eller at man fx inviteres til at lave juleklip sammen med de andre forældre og børn. Forældrene begrundet det med, at det gør det lidt rarere, når man laver noget fælles udover at drikke kaffe og snakke.

Faglig refleksion og handling

Forældrenes idéer til "den gode sommerfest" blev i stort omfang imødekommet ved sommerfesten i 2009. Her afprøvede vi blandt andet idéen med, at forældrene skulle sidde stuevis, og det gav en rigtig fin dialog og god stemning. Vi havde valgt at supplere forældrenes idé ved, at alle medarbejdere deltog og på den måde kunne sætte sig stuevis og komme i snak med stuens forældre.

Det, vi finder allermost væsentligt at bide mærke i, er forældrenes pointering af, at de godt kan synes om et arrangement, selvom de ikke deltager. Deres ærlige forklaringer om at de ikke har overskud, men alligevel forholder sig positivt, er med til at nuancere vores billede af forældrene. Og det er igen med til at understrege, hvor vigtigt det er, at vi hele tiden spørger: "Hvorfor ikke?", når denne forældremålgruppe siger nej. For på den måde holder vi fast i vores anerkendende tilgang og undgår at tillægge forældrene fordomme, som fx kunne gå på, at forældrene synes, at arrangementet er dårligt, eller at de ikke prioriterer samværet med deres børn. For vores forældremålgruppe er det netop ofte manglende overskud, der gør sig gældende, og det er vigtig viden i forhold til at forstå og ikke mindst forholde sig til deres prioriteringer i vores daglige samarbejde med dem.

I forhold til afholdelse af forældrekafe bider vi mærke i, at det at have et fælles tredje, er en fin måde at "bryde isen" på og give samværet en lidt mere uformel form. Vi prioriterer derfor, at der er noget at vise frem eller nogle fælles aktiviteter i forbindelse med forældrekafe.

Forældrenes syn på god daglig kommunikation

Den daglige snak og dialog mellem forældre og personale er meget vigtig for forældrene. Vi kommunikerer dog også i skrift og billeder, og det sætter forældrene også pris på.

En forælder forholder sig til den daglige dialog om barnet og udtrykker det således:



"Det er meget vigtigt, at der lige falder en kommentar om, hvad han har lavet, og hvordan han har haft det, bare et par gange om ugen."

Flere af de forældre, der ikke taler godt dansk, fortæller, at de er kede af, at de ikke kan tale med personalet om mange af de ting, som børnene fortæller, at de har lavet i institutionen. Disse forældre er især glade for de fotoskærme, der er hængt op på gangene, som hver dag viser billeder af dagens aktiviteter med børn og personale. Forældrene bruger skærmene til at tale med børnene om, hvad de har lavet, når de henter dem om eftermiddagen.

Alle forældre i børnehaven er glade for den månedsplan, som bliver delt ud til alle forældre i børnehaven. Forældrene bruger den til at orientere sig om aktiviteter - og enkelte snakker med deres børn om den om aftenen.

Madplanen i vuggestuen er forældrene også glade for. En forælder fortæller, at hun kan følge med og se, hvad drengen har spist, og fortæller med et smil:

"Nå, i dag skal de have noget, han ikke kan lide, så er han nok sulten, når han kommer hjem".

God kommunikation handler også for forælderen om, at være tryk og føle, at der bliver taget godt imod én selv og ens barn. En forælder udtrykker det således:

"Kommunikation i dagligdagen handler også om, at man er tryk, og har tillid til personalet."

En anden forælder fortæller i den forbindelse om en af medarbejderne, som hun er meget begejstret for. Hun siger:

"Når jeg kommer ind og møder X, får jeg en bedre dag, hun er så glad og smilende og imødekommende."

Alle forældre giver udtryk for, at det er meget vigtigt, at de får det at vide med det samme, hvis deres børn er kommet til skade, eller at der er en medarbejder, der ved,



hvad der er sket, hvis barnet har buler i panden eller skrammer på knæene, når barnet bliver hentet. I det hele taget vil forældrene gerne have at vide, hvad der sker med deres børn. En forælder fortæller:

"Min søn var løbet væk fra personalet en dag, da de var på tur". Faren siger, at han naturligvis bliver bekymret over, at sådan noget kan ske. Men han giver også udtryk for, at det ikke alene er personalets skyld, men at det også er hans ansvar, at hans dreng ikke gør sådan noget. Han er meget glad for, at personalet med det samme fortalte ham om episoden, da han kom for at hente sin dreng."

Det er fælles for forældrene, at det er vigtigt for dem, at personalet er lyttende og forstående i forhold til det, de kommer og fortæller dem. Forældrene sætter stor pris på, at de bliver taget alvorligt, hvis de kommer med kritik af måder, som personalet gør tingene på. En forælder fortæller:

"Jeg blev opmærksom på, at børnehavens teatertur ved juletid havde en masse kristne budskaber, og jeg sagde til personalet, at det ville jeg gerne have vidst på forhånd, for så kunne børnene bare holde fri den dag. Jeg vil gerne selv vælge for børnene, hvad de skal forstå som religion, og ikke. Hjemme er vi muslimer, og derfor blev billedet noget forvirret for børnene. Her var personalet meget lydhøre, og ville gerne imødekomme mit ønske."

Faglig refleksion og handling

Vi anser kommunikationen med forældrene som noget, vi hele tiden skal være opmærksomme på. Vi anser også kommunikation for noget, der hele tiden sker, også selvom personalet måske ikke siger noget. Det er netop derfor, at en forælder kan få en bedre dag af at møde en imødekommende og glad personale. For tænk nu hvis denne medarbejder med sin holdning og væremåde kommunikerede; *jeg er sur og træt og gider ikke snakke med nogen*. Så synes vi hellere, at vedkommende skulle blive hjemme. For vi er blevet meget bevidste om, at vi hele tiden kommunikerer med smil og kommentarer og fagter og billeder. Og vores vigtigste rolle er at være anerkendende og imødekommende. Derfor har vi valgt at inddrage viden og teori om anerkendelse i forhold til vores forældresamarbejde. Det har været et godt valg, for den



anerkendende tilgang gør det lettere at imødekomme de mange forskellige individuelle perspektiver, som vi hele tiden møder via forældregruppen i Børnehuset Nord.

Daginstitutionen er læringsrum for sociale spilleregler

Forældrene i Børnehuset Nord giver udtryk for, at de anser daginstitutionen som et vigtigt læringsrum. Forældrene har nogle helt konkrete forventninger til, hvad børnene skal lære. Forældrene ønsker blandt andet, at børnene skal lære at udtrykke sig verbalt. En forælder siger:

"Nogle børn har svært ved at lege med andre på grund af manglende sprog, det kan børnehaven hjælpe med at udvikle."

Daginstitutionen anses også for et socialt læringssted, og forældrene giver udtryk for, at det er positivt, og at de ønsker at børnene lærer regler for samvær. Forældrene betoner, at det er godt for børn at gå i daginstitution, fordi børnene har brug for at udvikle sociale færdigheder og sociale relationer. Det skal de - som en forælder siger - fordi:

"De kan lære at lege og dele og samarbejde og kommunikere."

Flere forældre giver udtryk for, at det er vigtigt, at børnene lærer respekt, både for de andre børn og for pædagogerne, så de efterfølgende kan sidde stille og lære noget i skolen. En mor fortæller, at hun selv lærte respekt ved at blive revset, men det må man ikke længere, og derfor synes hun, at det er det godt, at de lærer respekt i børnehaven. Flere forældre giver udtryk for, at børnene ikke har respekt for voksne, fordi man har afskaffet revselsesretten. En forælder siger:

"Det er svært, meget svært at lære børnene respekt nu når man ikke må revse dem længere."

Faglig refleksion og handling

Forældrenes syn på daginstitutionen som et læringssted for social adfærd er med til at understrege, at denne forældremålgruppe har brug meget konkrete råd og anvisninger i forhold til deres børn. Der ligger også en samarbejdsopgave for personalet i at få



formidlet, at børnene lærer social adfærd hele tiden, også når de ikke er i daginstitutionen. Samtidig er det opmuntrende at høre, hvor opmærksomme forældrene er på, at denne læring sker. At forældrene giver udtryk for, at de ikke selv har andre redskaber i forhold til at sætte grænser end dem, de selv er opdraget med, ser vi som et meget klart billede på forældregruppens læringsforudsætninger. For det er kendetegnende, at mange ikke er i stand til selv at reflektere over og overveje andre muligheder. Derfor er det vores opgave, at være meget tydelige i forhold til råd, vejledning og handlemuligheder, når vi snakker med forældrene om at sætte grænser for børnene.

Casehistorier og interviewguides

Inden vi til slut i dette afsnit afrunder og opsummerer forældrenes perspektiv, som vi har præsenteret det ovenfor gennem deres udtalelser og vores refleksioner over disse, vil vi først vise jer de metoder, vi har brugt til at få indsamlet svarene. Derfor følger herunder en præsentation af de små casehistorier og interviewspørgsmål, som vi har brugt til at indsamle forældrenes perspektiv med.

Casehistorier

I sommeren 2009 holdt vi en forældresamarbejdsdag for forældrene tilknyttet Stabil Start i Nordbycentret. Her talte vi med deltagerne, som var 6 mødre med børn i aldersgruppen 2 - 14 år, om deres syn på godt forældresamarbejde. I den forbindelse præsenterede vi dem for to små casehistorier.

Formålet med casene er at få forældrene til at fortælle konkret, hvordan de synes, det pædagogiske personale bør håndtere forskellige situationer.

For at illustrere hvordan spørgsmålene virker, har vi valgt også at skrive forældrenes svar ind i casene, som vi præsenterer nedenfor.



Emil på 3 år er lige startet i børnehaven. Han bor sammen med mor og storebror på 6 år. Emil har lidt svært ved at sige farvel til sin mor, når hun afleverer ham, han græder og går hen til døren, og vil ikke med ind på stuen. Personalet har forsøgt at stå og vinke med Emil, men han bliver ved med at være meget ked af det og utrøstelig. Hjemme siger Emil, at han godt kan lide sin børnehaven, men at han vil ikke derhen. Når han bliver hentet om eftermiddagen, vil han næsten aldrig med hjem, fordi han er godt i gang med at lege med de andre børn.

Hvad synes du personalet skal gøre for at hjælpe Emil og hans mor?



SVAR:

- Personalet skal aktivere Emil når hans mor går.
- Personalet skal snakke med barnet om glæden ved at gå i børnehaven.
- Man kunne lave en lille film som børn og forældre kan se sammen, om at gå i børnehaven.
- Mor kan starte stille op, enkelte timer og korte dage – hvis det ikke virker, så kan personalet afholde en forældresamtale efter 14 dage. Inden der er gået en måned!

Emil på 5 år går i børnehaven, men skal snart i skole. Emil bor med sin mor og sin storebror på 9 år. Pædagogerne vil have Emil's mor til forældresamtale for at fortælle, at Emil har svært ved at udtale mange ord rigtigt. Derfor er personalet i tvivl om, hvorvidt han er klar til at starte i skole efter sommer.

Hvordan skal pædagogerne indkalde mor til samtalen?

Hvordan skal de fremlægge deres bekymring overfor hende?



SVAR:

- "Er det muligt vi kan tage et møde om Emil's skolestart" (- det skal være en invitation ikke en ordre). De skal anmode moren om et møde, lægge det op som et initiativ.
- Spørg moren: "Hvordan synes du det går med Emil? Vi har lagt mærke til at ... Hvad synes du om det?"
- Personalet skal fortælle, at de mener, at Emil skal gå i børnehaven 1 år mere.



Interviewguides

I starten af 2008 gik projektmedarbejderen i gang med at interviewe forældrene i Børnehuset Nord om deres syn på godt forældresamarbejde. Samtlige forældre blev inviteret skriftligt. Men det viste sig hurtigt, at den mest effektive måde, at få lavet aftale om interview med forældrene, var ved at spørge dem direkte, når de kom i institutionen. I 2008 interviewede projektmedarbejderen 20 forældre. Forældrene var et bredt udsnit af forældregruppen i Børnehuset Nord med forskellige etniske baggrund. Interviewene foregik med tolk, hvor det var nødvendigt, og enkelte gange deltog begge forældre.

Formålet med at interviewe forældrene var, ligesom med personalet, at få inddraget de to perspektiver så tidligt som muligt i projektprocessen. På den måde blev projektets fokuspunkter og læringsmål defineret på baggrund af personalets og forældrenes egne idéer og ønsker for det gode forældresamarbejde. Interviewguidene er ligesom interviewguiden til personalet bygget op som en blanding af kvalitative spørgsmål og løsningsfokuserede spørgsmål.

Der var afsat ca. 30 minutter til hvert interview. Interviewguiden består af 6 spørgsmål, men først er der lige et par introspørgsmål. Nedenfor følger en gennemgang af interviewguiden, og umiddelbart efter hvert spørgsmål forklarer vi deres formål.

Spørgeguide forældre 2008

Hovedspørgsmål: Hvad ønsker forældrene for forældresamarbejdet?

Hvem er jeg (intervieweren kort)

Hvor mange børn har du her? Hvor længe har X gået her?

Hvad laver du til hverdag? Hvem afleverer og henter?

Disse spørgsmål fungerer som indledning til interviewet. Vi får svar på: Hvorfor er vi her i dag? Hvem er jeg? Hvem er du? Hvad er din tilknytning til institutionen, og hvor meget kommer du her rent faktisk - hvor meget samarbejde har du med personalet?

**1: Ny forælder i Børnehuset Nord**

Hvordan var det, da X startede? Var det en god og tryk modtagelse? Hvad var det, der gjorde den god?

Her får vi viden om opstarten, som den har været, og hvad forælderen forventer af en god og tryk opstart.

2: Møder og samtaler

Deltager du i forældremøder? Hvad er et godt forældremøde? Hvad synes du om forældresamtaler? Hvad kunne du godt tænke dig at få at vide til en forældresamtale?

Her får vi viden om deltagelse i forældremøder, og hvad forælderen ønsker af et forældremøde. Vi bliver også klogere på hvordan forældresamtalerne er blevet oplevet hidtil, samt hvad det er, forælderen synes, der er vigtigt at få at vide til en forældresamtale

3: Sociale arrangementer

Hvad synes du om sommerfester og andet, hvor der bliver inviteret til fest/komsammen? Hvad kunne du godt tænke dig?

Her får vi viden om tidligere afholdte sociale arrangementer, og hvilke ønsker forældrene har for sociale arrangementer.

4: Kommunikation i dagligdagen

Hvis der er noget, du er i tvivl om, eller noget du undrer dig over, spørger du så personalet på stuen? Synes du, at du får nok information om dit barns dagligdag? Synes du, at du får talt nok med personalet på dit barns stue?

Her får vi viden om personalets tilgængelighed, og om forældrene er trykke nok i deres relation til personalet til at spørge om stort og småt. Hvor meget oplever forældrene, at personalet fortæller om livet i daginstitutionen, og er forælderen selv tilfreds med mængden af daglig snak?

5: Forældrenes initiativer

Er der noget, du kunne tænke dig at hjælpe med/bidrage med her i Børnehuset Nord? Har du nogen særlige ønsker for forældresamarbejdet?



Her får vi indsigt i, om forældrene har nogle initiativer/talenter eller andet, de gerne vil bidrage med. Her får de mulighed for at sige helt ærligt, hvad de ønsker for forældresamarbejdet.

6: Forældrenes idéer

Var der noget særligt, du kunne ønske dig at have vidst noget mere om, da dit barn startede?

Har du noget at tilføje?

Her kommer et spørgsmål, der handler om opstart. Det er placeret her sidst i interviewet, da det er lettere at forholde sig til daginstitutionen som helhed, når man har snakket sig lidt varm. Det er også mere sandsynligt, at forælderen vil komme i tanke om noget her i slutningen af interviewet end i starten. Sidste spørgsmål er både en opfordring til at komme med kommentarer til projektet generelt, og til at forælderen kan fortælle, hvad vedkommende har på hjerte omkring forældresamarbejdet i Børnehuset Nord.

Interviewguiden virkede efter hensigten, og vi fik rigtig mange gode svar fra forældrene på, hvordan de ser det gode forældresamarbejde. Og ud fra disse svar, samt fra personalets svar, sammenholdt projektmedarbejderens svarene med projektets mål og opstillede projektets 7 fokuspunkter.

Et år efter den første interviewrunde, interviewede projektmedarbejderens igen forældrene om deres syn på godt forældresamarbejde i Børnehuset Nord. Nu var hensigten også at følge op på, hvordan forældrene oplevede, at der skete en opkvalificering af personalet; om det overhovedet kunne mærkes og hvordan. Nedenfor kan du se de opfølgende spørgsmål:



Spørgeguide forældre 2009

Der tages udgangspunkt i forældrenes svar fra interviewrunden i 2008.

Vi vil gerne have svar på, om de aktiviteter, der arbejdes med i projektet, har den ønskede effekt, samt ny viden om hvordan forældrene oplever projektet.

Hovedspørgsmål: Hvordan oplever forældrene Projekt Forældresamarbejde?

1: Ny forælder i børnehuset Nord

Hvad gør personalet for, at du bliver tryk ved at aflevere dit barn?

2: Møder og samtaler

Hvad synes du om det seneste forældremøde?

Hvad var godt?

Hvornår var du sidst til forældresamtale, med hvem?

Fik du det at vide, som du havde forventet?

Hørte og forstod personalet det, du sagde?

3: Sociale arrangementer

Deltog du i sommerfesten? Hvis ja, hvad syntes du om festen? Hvad syntes dit barn om festen?

Hvornår har du sidst været til forældre kaffe? Hvem af de voksne fra stuen var med?

Hvad lavede I? Hvem snakkede du med?

4: Kommunikation i dagligdagen

Får du nok information om dit barns dagligdag - hvornår og hvordan?

Har du set noget af det nye materiale om huset, som personalet har lavet, siden vi sidst snakkede sammen?

Synes du, at du får nok information om huset?

5+6: Forældrenes initiativer

Kan du huske nogle af de idéer, du kom med, sidst vi snakkede sammen? Kan du se, at personalet har taget nogle af dine idéer til sig?

7. Eventuelle kommentarer spørgsmål til projektet.

Har du ellers nogle kommentarer/idéer til projektet?

**Pluk fra interviewguiden i din arbejdssammenhæng**

Vi håber, at du som pædagogisk fagperson vil lade dig inspirere af vores eksempler fra casehistorierne og af spørgsmålene fra de udarbejdede interviewguides. Du kan sagtens udvælge et enkelt spørgsmål eller to at stille forældrene, fx i forbindelse med en forældresamtale. Vi kan bare anbefale at spørge forældrene så åbent og løsningsfokuseret som muligt. For på den måde får vi viden om deres perspektiv, og kan forholde os til det i vores daglige pædagogiske arbejde.



Afslutning

I det følgende har vi samlet vores refleksioner over det, som vi mener, er vigtigst at være opmærksom på i samarbejdet med vores forældremålgruppe.

Der er en normforskel i spil i arbejdet med denne forældregruppe

Forældremålgruppen i Børnehuset Nord har, ligesom andre forældre, ikke helt let ved at leve op til idealet for det perfekte forældreskab. Vi skal alle have en inspirerende hverdag på et personligt niveau, en sund økonomi, et harmonisk familieliv og et socialt liv til at spille sammen med rollerne som mor og far.

Men det, der er særligt for denne forældremålgruppe, er, at de som udgangspunkt har *sværere* ved at få livets mange facetter til at spille sammen harmonisk. Det er desværre karakteristisk for en del af vores forældre, at de har personlige problemer i større eller mindre grad. Her får den ulige chancemulighed, som vi beskrev i indledningen af bogen, som mange af vores forældre er bærere af, betydning. Sideløbende med fx sociale problemer eller økonomisk trængthed, som tærer på overskuddet, står mange af vores forældre samtidig i et kulturelt dilemma. Det handler om at holde fast og videregive elementer fra den kultur, som de selv har med sig, til deres børn, og samtidig formidle det danske samfunds kultur og normer til børnene. Det er nødvendigt at tænke alle disse faktorer med, hvis man, som vi, gerne vil arbejde anerkendende med det formål at sikre børnenes positive udvikling.

Der er ikke noget at sige til, at en del af vores forældre ikke altid har overskud til at deltage i forældrekaffen. Det manglende overskud er med til at gøre det *sværere* at gennemføre en uddannelse. Forældrenes sociokulturelle baggrund er i høj grad med til at forme de normer, som forældrene møder personalet i daginstitutionen med. Men hvis vi er opmærksomme på denne normforskel - eller mere præcist ulighed i muligheden for at leve op til vores samfundsmæssige normer - kan vi gennem anerkendelse hjælpe forældrene til at handle lidt anderledes der, hvor vi kan se, det er nødvendigt for børnenes positive udvikling.

Vi vil gerne understrege, at vi er imponerede over, hvor meget forældrene deltager og imødekommer vores råd og vejledning til trods for manglende overskud. Men vi holder fast i, at det er afgørende for det gode forældresamarbejde at anerkende forældrene



som først og fremmest unikke individer med positive intentioner for deres børns velbefindende. Og vi må også acceptere forældrenes normer for at forstå deres handlinger med det formål, at kunne byde dem nogle andre handlemuligheder. Forældrene efterspørger netop tydelighed fra det pædagogiske personale. De ønsker at få besked så hurtigt som muligt, hvis personalet vurderer, at børnene har brug for en særlig indsats for at få rettet op på en eventuel u hensigtsmæssig udvikling. De efterspørger så konkrete råd som muligt - gerne med konkrete handleanvisninger. For at kunne give dem det, er vi nødt til at gøre det så konkret og enkelt som muligt. Hellere en for lille "hjemmeopgave" end en, der er for stor. Dette arbejder vi med, ud fra at det er bedre at skabe en succes, der motiverer til mere end en fiasko, der tager modet fra forælderen.

Forældrene siger selv, at imødekommenhed, venlighed og smil er direkte trygheds-skabende. Vores erfaring er, at tryghed i relationen mellem personalet og forælderen er afgørende for samarbejdet med denne forældremålgruppe. Samtidig oplever vi, at det rent faktisk virker, når vi holder fast i den smilende og imødekommende attitude. Derfor vil vi opfordre til at smil og imødekommenhed bruges som et fagligt redskab til at skabe tryghed i samarbejdet med denne forældremålgruppe. For vi er sikre på, at der er en direkte sammenhæng mellem vores imødekommenhed og forældrenes deltagelse.

Det er igennem projektet blevet meget tydeligt, at selvom der er nogle faktorer, der spiller ind for en del af forældregruppen, og at disse måske er med til at vanskeliggøre, at forældrene altid kan gøre det bedste for deres børn, så er det ikke muligt at komme med generelle forklaringer eller løsninger. Forældrene i Børnehuset Nord er lige så forskellige, som deres børn er det. Det, der virker godt i forhold til den ene, preller af på den anden. Derfor er det også hele tiden nødvendigt at justere en lille bitte smule på den måde, man møder den enkelte forælder. Afsluttende vil vi sige, at vi er her, og vi arbejder og smiler og rådgiver og griner og undres og anerkender sammen med forældre og børn, fordi vi kan lide det. Og fordi vi ved, at vi kan gøre en lille forskel for den enkelte forælder, som kan vise sig at have stor betydning for børnenes trivsel og opvækst.



Vores opskrift på det gode forebyggende forældresamarbejde består i lige dele smil, gå på mod, anerkendende tilgang, nysgerrighed på den andens perspektiv og evnen til at formidle i konkrete fortællinger og via billeder.

Prøv det – vi ved det virker!



Referencer

Mere viden om forældresamarbejde finder du her

Projekt Forældresamarbejdes elektroniske redskabskatalog:

www.boernehusetnord.dk under *Forældresamarbejde*

Inspirationskilder og relevante institutioner

Her finder du navnene på de mange kloge mennesker, der var med at inspirere Projekt Forældresamarbejde og gøre os klogere. Du finder ligeledes links til steder, der har oplysning om forældresamarbejde.

Velfærdsministeriet

UC2 - Videnscenter for tosprogethed og interkulturelitet

Videnscenter for integration Børn og Unge Århus Kommune

Vestbyens Børnehus Ikast Brande Kommune – Leder Josephine Bilkerdük

Børnehuset Junglen Brabrand – Leder Marianne Ladefoged

Projektleder Eva Ahrensburg
Dansk Flygtningehjælp – Integration

Familieterapeut og foredragsholder ved Kempler instituttet Kurt Rasmussen

Cand. Psych., Ph.d. og leder af Videnscenter for Institutionsforskning UCC Søren Smidt



Litteraturliste

De Jong, Peter & Insoo, Kim Berg: "Løsningsfokuserede samtaler" Hans Reitzels Forlag 2006

Egholm, Lie Weber: "Min Blå Sofa" Lindhardt og Ringhof 2006

Ejrnæs, Morten: "Social opdrift og social arv" Akademisk Forlag 2. oplæg 2. udgave, København 2007

Højholt, Charlotte (red.) "Forældresamarbejde - forskning i fællesskab" Dansk psykologisk forlag 2005.

Jensen, Elsebeth & Jensen, Helle: "Professionelt forældresamarbejde" Gyldendal 2007

Kvale, Steinar: "Interview, en introduktion til det kvalitative forskningsinterview" 2. oplæg Hans Reitzels Forlag 1998.

Larsen; Vibe og Üzeyir Tireli: "Hvad lærer etniske minoritetsbørn i danske daginstitutioner?" Social Kritik nr. 88 september 2003 - artikel.

Mikkelsen, Peter: "Modtagelse af nye børn fra etniske minoriteter og deres familier" Rapport Familie og arbejdsmarkedsforvaltningen, Københavns Kommune 2003.

Pjece: 15 sider Dansk Flygtningehjælp - Integration 2006 "Metoder til styrkelse af samarbejdet med tosprogede forældre".

Pjece: 20 sider Dansk Flygtningehjælp - Integration 2006 "Tosprogede børn i skoler og daginstitutioner", side 13-20!

Projektledelsens grundbegreber - "A guide to the Project Management Body of Knowledge/PMBOK Guide 2000", udgivelsesår 2002, Dansk oversættelse EMCON A/S 1. udgave, 3. oplæg Danmark 2005

Rashid, Rushy: "Et løft af sløret" Gyldendal 2000.

Sprog og Integration - Tidsskrift - udgiver UC2 Videnscenter for tosprogethed og interkulturalitet - Titangade 11 2200 Kbh N

Smidt, Søren og Krogh, Susanne: "Anerkendelse og iagttagelse i børnehøjde" Dansk Psykologisk Forlag 2009

Smidt, Søren og Krogh, Susanne: "Anerkendelse af Børn med særlige behov og tidsfaktoren i pædagogisk arbejde" - Artikel i Vera nr. 40 - 2007.