



Tema: FÆLLESSKAB

I dette blad:

Intet menneske er en ø

”Vi gør vores verden større sammen”

Fælles fodslag med nyt årshjul

En rejse med udsyn

Når daginstitutionen forbinder
fritids-fællesskaber

Årsmøde 2015

Kolofon

Udgiver:

MDI
Enghavevej 31, 1
1674 København V

Oplag:

500 stk

Annoncekontakt:

Heine Frost Bøgsted
hb@mdi.dk
3326 5672

Redaktion:

Else Fergo
Ulla Engholm
Kirsten Birk Olsen
Peter Birch
Anders Zorck

Layout og grafik:

Heine Frost Bøgsted

Illustrationer:

Else Fergo

Fotografer:

Arkiv
Heine Frost Bøgsted
Else Fergo
Ulla Engholm

Bladet udkommer 2 gange årligt - i august/september og december, og udsendes til medlemmer af MDI.

Ekstra eksemplarer kan bestilles på info@mdi.dk. Du kan også downloade det direkte på www.mdi.dk.



Intet menneske er en ø

Fællesskab er temaet for dette blad. Her tegner vi et aktuelt billede af, hvordan det opfattes og tager form ude i nogle af de selvejende institutioner og netværk. Samtidig er det en optakt og invitation til at deltage i vores 100 års jubilæum næste år, netop med afsæt i fællesskab.

Af Peter Birch, Formand og Anders Zorck, direktør i MDI

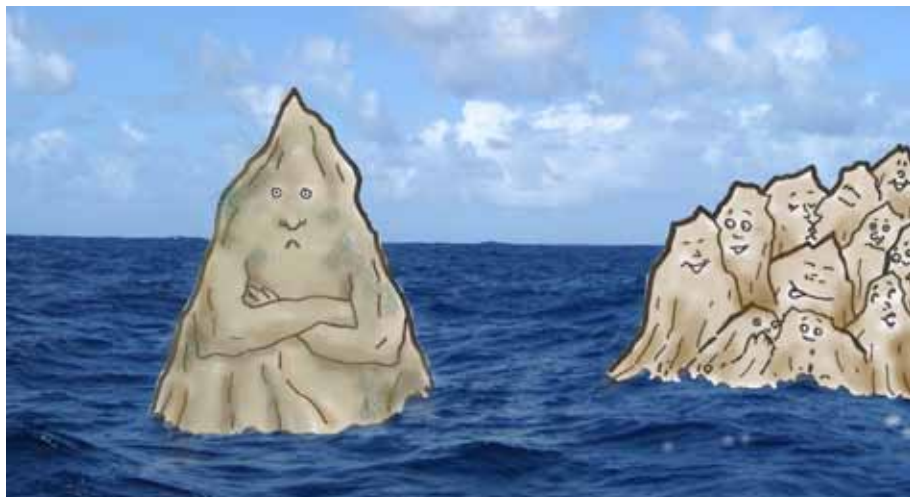
Fællesskab har altid været vigtigt for os. Digteren John Donne skrev helt tilbage i 1624 et af de smukkeste digte om samhørighed:

”Intet menneske er en ø, en verden for sig. Ethvert menneske er en del af et kontinent, en del af et hele. Om en lerklump skylles bort af havet eller et forbjerg, eller din vens hus eller dit eget, Europa bliver mindre derved. Ethvert menneskes død tager noget fra mig, for jeg er en del af menneskeheden.”

Det giver stadig stof til eftertanke næsten 400 år senere i en tid præget af ’dem og os’ retorik overalt i samfundet - inklusiv i daginstitutionsmiljøet, for hvor afgrænses vores egne fællesskaber i hverdagen? Når den enkelte indgår i

en sammenhæng styrker han eller hun gruppen, men gruppen styrker også den enkelte. Vi former bl.a. vores identitet i kraft af de fællesskaber vi indgår i, men også i kraft af dem, vi ikke indgår i. Deraf et ’dem og os’ som umiddelbart kan styrke sammenholdet i ens egen gruppe, men samtidigt være nedbrydende for et bredt samarbejde der skal til for at løse en større, mere abstrakt opgave. Fx en velfærdsudfordring i forhold til at hjælpe udsatte børn og unge på gaden, som kræver et fællesskab mellem fritids- ungdomsklubber, frivillige, forældre, skoler, socialarbejdere, boligforeninger, politi, naboer, kommune, politikere m.fl.

Fællesskab gør hjernen klogere. Hvor bredt definerer vi hver især vores fællesskab? For hvert led vi tør gå længere ud, risikerer vi at udviske en del af vores trygge og veldefinerede rammer. I yderste led er vi i et kæmpe fællesskab, og alt hvad vi foretager os forplanter sig ud i denne sammenhæng, og påvirker



i sidste ende os selv, som John Donne skrev. Det kan være næsten uoverskueligt at tænke på og agere i. Men derfra kan man så tælle baglæns indtil ens eneste fællesskab er allernærmeste familie og venner og de tætteste kolleger på arbejdspladsen. Det er langt mere enkelt at sige: "Det er her, jeg hører til og det er (kun) her, jeg har et ansvar".

Hvis man kun er sig selv nok, er det overvældende at skulle interagere tæt med andre. Det vil sandsynligvis være direkte ubehageligt. Med ét er man omgivet af langt flere mennesker og muligheder. Meget mere at forholde sig til og tage ansvar for. Men der er store gevinster ved at være vedholdende, for at være i kontakt med andre styrker vores hjerner. Som påvist i flere studier både i udlandet og herhjemme, så lever folk i fællesskaber længere, lykkeligere og bliver klogere

Fællesskaber i en ny tid

Små, tætte grupper er gode overskuelige fællesskaber, men de må samtidig holde fast i, at de ikke er sig selv nok, men indgår i endnu større sammenhænge. Sådan er det, når der arbejdes med inklusion i institutionerne for at skabe meningsfuld deltagelse for alle børnene. Og sådan er det, når institutionerne er i netværk, og hvor både medarbejdere og ledere indgår i såvel mindre som større fællesskaber til gavn for udviklingen i hver enkelt institutions fællesskab.

I dag er virkeligheden også, at fusioner, reformer og forandringer redefinerer vores fællesskaber. 'Eneboerne' er udfordret og i selveje slår mange institutionsvægge mellem sig ned, for at gøre plads til nye tider og større fællesskaber. Det er ikke altid helt uden undtagelser en god løsning for alle, men det er den bedste løsning for mange.

Virkeligheden er nuanceret, og plads til nuancer og forskellighed er vigtig for os i selvejet. Den største udfordring er at holde fast i sin særlighed, når man bliver del af det moderne samfunds smeltdigel. Den enkelte stemme kan risikere at drukne i mængden, MEN mængden kan også være med til at værne om den enkelte stemme. Det er det vi mener, når vi i MDI siger at 'sammen er vi unikke'.

Hop ombord i kufferten og kom med til MDI's 100 års fødselsdag

I 2015 er det 100 år siden at engagerede ildsjæle som MDI's stifter Richard Kjer-Petersen og Gerda Tillisch startede arbejdet med at gøre en vigtig forskel for børn. Den mobilisering er sidenhen vokset til det der i dag er MDI. Her arbejder vi fortsat for det gode børneliv gennem understøttelse af daginstitutioner og fritidstilbud.

Af Anders Zorck, direktør i MDI

Et helt århundredes fælles indsats for at skabe bedst mulige rammer for børn skal fejres med maner!

Den store udvikling, der har fundet sted overalt er takket være et stærkt fællesskab omkring det gode børneliv. Vi har fået skabt mulighed for gode læringsmiljøer i institutionerne og vi har fået talt pædagogik og struktur op. Det fællesskab vil vi gerne fejre sammen med jer, og til foråret vil MDI's store æstetik-jubilæumsprojekt under temaet 'Fællesskab' blive skudt i gang.

Fællesskaber mødes i jubilæumskuffert

Hver enkelt MDI-tilknyttet institution vil få foræret en jubilæumskuffert, som indeholder tegnemateriale og inspiration til at arbejde med æstetiske læringsprocesser i institutionen. Der er lagt en fælles ramme for projektet, og tanken bag er, at det skal være muligt at arbejde med processerne såvel i kortere tid (fx et par timer), som over en længere periode (fx flere måneder).

Projektet afsluttes med at alle tegningerne hænges op i en fælles udstilling

hvor der også vil være workshops for børnene. Det hele fejres med en fernisering i flotte rammer et sted i København. Så snart vi har udvalgt den helt rigtige lokation bliver adressen annonceret.

Her i bladet viser vi eksempler på nogle af de tegninger der allerede er blevet lavet, og hvordan de pryder lokalerne i MDI.

Vi håber at I vil deltage i projektet og dermed lade jeres små fællesskaber blive del af et større MDI fællesskab. Det er en god idé at tænke det ind i institutionens årshjul allerede nu.

Fernisering og Gerda-pris

Ferniseringen af tegningerne ude i byen vil ske samtidig med at MDI uddeler sin Gerda-pris i efteråret 2015. Derefter vil tegninger og workshop tage på vandrestilling i Århus og Svendborg.

Vil du læse mere om for-projekt og jubilæumskuffert kan du finde artikler på mdi.dk

Fælles fodslag med nyt årshjul

En selvejende institution på Vesterbro har udviklet et årshjul der er så tjekket, at BUPL har postet næsten 100.000 kr. i projektet.

Barnets Hus –Amerikavej har udviklet et pædagogfagligt styringsredskab der integrerer politiske og forvaltningsmæssige krav med institutionens egne moduler. Samtidigt kommunikerer det grafisk tydeligt og samler medarbejderne omkring strategien. Projektet har netop fået en bevilling fra BUPL på 96.000 kr. til forankring og optimering. Vi talte med leder Maybritt Larsson om, hvad deres nye årshjul kan gøre for institutioner og arbejdsfællesskaber.

Af Else Fergo, Kommunikationsmedarbejder i MDI

Historien starter med at man fik en afdelingsleder i barselsvikariat hos Vesterbro-institutionen Barnets Hus- Amerikavej. Når en ny person kommer ind, får man sat ord på sin institution og dens strategi. Denne udfordring tog Maybritt Larsson på sig sammen med ledelsesteamet, men hvor hun undervejs opdagede, hvor langt der nogle gange var mellem det, hun opfattede kontra andres opfattelse - selv internt i ledelsesteamet. Den foruroligende tanke var: "Jamen hvordan er det så ikke også ude blandt medarbejderne i praksis?". Det viste sig, at opfattelserne vitterligt var meget forskellige, og det blev startskuddet til at ville skabe større fælles fodslag.

Samtidig oplevede de i institutionen at den politiske virkelighed betød mange omskiftelige krav, der blev ved med at gribe forstyrrende ind i planlægningen. Ofte kom der flere 'skal-opgaver' på én gang fra forskellige sider. Resultatet var, at det var svært at danne sig et overblik, ikke mindst for de ca. 35 medarbejdere som hurtigt følte sig overvældet.

Opfindelsen af årshjulet

"I organiseringen af det pædagogiske arbejde ligger både at skabe en rød tråd samtidig med at alle lovplanskra- ver er overholdt, men der ligger i høj grad også at sikre, at personalet ikke føler de skal gøre alting hele tiden og på samme tid. Så hvordan får man timet og tilrettelagt og faciliteret alt dette det ved sølle 10 årlige personalemøder, hvor der også skal være plads til alt det andet? En

institution skal ikke kun sikre sin drift, den skal også sikre sin fremdrift. Den problemstilling gav afsæt for, at vi i ledelsen kiggede på, hvordan vi i fællesskab kunne forstå strategien bedre."

"En institution skal ikke kun sikre sin drift, den skal også sikre sin fremdrift"

Der blev oprettet et pædagogisk udviklingsudvalg på tværs af institutionen. Her begyndte man over for hinanden at tegne og fortælle med udgangspunkt i ledelsens første skitse, der greb om alle forhold og organiseringen af arbejdet.

Med deres pædagogfaglige indfaldsvinkel var medarbejderne i væsentlig grad med til at udforme målene. Til Maybritts overraskelse viste det sig, at personalet i højere grad ønskede fælles fodslag, på tværs af alle 8 stuer, end individuel frihed i det pædagogiske arbejde.

"Det store spørgsmål var, hvordan vi kan følges ad, når vi er et travlt hus med mange ansatte? Med det her redskab kan vi overskueligt samordne og time de krav der stilles både i institutionen og politisk: Lovplanskra- ver, læreplaner, pejlemærker, forvaltningens forventninger, interne pædagogiske visioner".

Småbørnsforskeren Søren Smidt, UCC, blev hyret ind til at hjælpe med at højne projektet og tydeliggøre målsætningen, og en grafisk designer sikrede at layoutet blev godt.

Velordnet læringsmiljø for børn "Vuggestuer har været meget på den politiske dagsorden de seneste par år, især efter Ole Henrik Hansen-debatten, der har afdækket nogle skræmmende forhold omkring det lille barns miljø", fortæller Maybritt, "En grundlæggende målsætning med udviklingen af årshjulet er derfor også at sikre et velstruktureret og velordnet læringsmiljø, hvor der er kvalitet i samsillet med det lille barn."

Omskifteligheden man navigerer i som institution kommer ikke kun fra det politiske lag; den er også i driften. Sidste år havde Barnets Hus-Amerikavej syv medarbejdere på barsel og i nogle af vikariatene var der tre personer igennem, for lige pludselig fandt de fastansættelser og drog videre.

"Hvordan sørger man så for at driften kører stabilt med årsplansmål og pædagogiske principper? Hvordan sikrer man, at nye ansatte i institutionen bliver sat ind i dem - og at der løbende bliver arbejdet aktivt med temaerne i læreplanen? Hvordan sikrer man repetition af den grundlæggende pædagogik? Organisering, synlighed og overskuelighed er oplagte steder at tage fat. Det nye årshjul har blikfang, er nemt at afkode og er blevet hængt op i alle institutio-

nens stuer og opgange i stedet for at gemme sig i et støvet ringbind.”

”Styrken i det her er, at det er vokset nedefra og op. Rigtig meget forskning sker oppefra og ned eller udefra og ind”

Jagten på de bedste evalueringemetoder

Maybritt opdagede, at også folk udenfor institutionen begyndte at interessere sig for årshjulet. Hun inviterede personale fra 'Kontoret for pædagogisk faglighed' i København Kommunes Børne- og Ungdomsforvaltning til Amerikavej for at undersøge, om der var interesse for et egentlig forskningsprojekt. Før sommerferien havde hun sonderet terrænet ved at sende en mail ud til alle institutioner på tværs af København og spurgt, om de var interesserede. Hele 30 institutioner skrev bekræftende tilbage, heraf flere klynger.

Kontoret var interesseret i projektet, men der fulgte ikke penge med. De havde til gengæld ideer til opbygningen. ”Men det her projekt skal ikke formes i alle mulige andre retninger”, forklarer Maybritt: ”Vi vil gerne være fleksible, men styrken i det her er, at det er vokset nedefra og op. Rigtig meget forskning sker oppefra og ned eller udefra og ind.” I stedet rettede Maybritt henvendelse til BUPL.

”De så et stort potentiale i projektet. Vi blev enige om, at redskabet især kunne hjælpe de store børnehuse med sikring af drift, fremdrift og fælles fodslag - og ikke mindst tydeliggøre hvordan man målsætter læring og hvilke evalueringemetoder der er brugbare. Vi lavede en ansøgning og fik 96.000 kroner til et 1-årigt projekt, hvor årshjulet skal forankres i Barnets Hus-Amerikavej. Der skal arbejdes med delelementer som klarhed omkring didaktik og målsætningslære - og hvad der virker i netop vores regi, når det kommer til evalueringemetoder.



Fællesskabet på rejse ind i udviklingen

1/3 del af de bevilligede penge skal bruges på undervisning og coaching af det pædagogiske udviklingsudvalg, lederteamet, stuerne og på personalemøderne. 1/3 af pengene skal gå til rapportskrivning og den sidste tredjedel til vikarmidler.

”Pædagogernes opgave bliver at tilpasse årshjulet til netop deres børn, med højde for børnenes alder, og ledelsens opgave bliver at interessere sig for, hvordan der arbejdes med årshjulet, hvilke prøve-handlinger man beslutter sig for, og forløbet fra forberedelse til praksis. Fremfor alt skal de holde fast i det afgørende spørgsmål: Giver det mening for børnene? Har de lært noget, de ikke kunne før?”, understreger Maybritt.

”Forældrene har taget rigtig positivt i mod årshjulet, og medarbejderne synes det er blevet meget nemmere at forberede stuemøder og tilrettelægge måned- og ugeplaner. De er glade for det fælles fodslag. Der har været enkelte bekymringer for om projektet betød, at vi skulle laves helt om og blive overstrukturerede, og kan man nu ikke slå en prut uden at den skal dokumenteres? Jeg er blevet spurgt om hvad slutmålet er, og hvor det skal bringe institutionen hen? Til det har jeg svaret, at vi er her for at lave noget godt og der er brug for alles indspark.

Vi er ude på en rejse sammen, så lad os følges ad og huske at kigge til begge sider før vi krydser store veje. Men vi er ude på en rejse sammen, og sådan er det at være her.”

Om årshjulet

Årshjulet er bygget op af 3 'ringe' i forskellige farver:

1. Det principielle: årsplan/læreplan med pædagogiske principper godkendt af institutionens forældrebestyrelse.
2. Det politiske: De overordnede pejlemærker som kommunen har bestemt.
3. Det konkrete: Institutionens egne konkrete og faglige fokusområder (med afsæt i de to andre ringe) målrettet de børn, der går i netop i denne institution.

Snapshots fra for-projektet

Jubilæums for-projektet har skabt både fordybelse, sjove tegneprocesser og farverig kunst.

Af Anders Zorck, direktør i MDI



Som beskrevet først her i bladet har MDI været i gang med forberedelserne til næste års store 100 års jubilæum. Et for-projekt har varmet op under temaet Fællesskab, rammesat af pædagogik og tegneudstyr. Alle institutioner anvender de samme materialer: regnbuepapir (som er blankt og med mange farver) og posterman tuscher (male-tuscher). På den måde skabes en sammenhængskraft gennem alle tegningerne.

Tegneredskaberne er blevet godt modtaget overalt, da det er nemt og sjovt for børn at arbejde med. Ved senere opfølgingsdag i MDI blev der udvekslet erfaringer omkring forløbet. Hvordan havde institutionerne forberedt det? Hvordan havde de introduceret børnene til fælleskabstemaet? Hvordan havde de præsenteret papir og tuscher? Og hvordan havde børnene taget i mod det?



Sanseoplevelser og æstetisk produktion

I institutionerne har der været gode dialoger og inspiration forud for tegneforløbene. Man har inddraget alle sanser og der har været talt, følt, lugtet, smagt osv. Man har gravet i jord, været på ture i naturen, mærket på former, talt om farver, venskaber, familier, og i det hele

taget lagt vægt på gode sanseoplevelser og dialog med børnene som det vigtigste i forhold til børns æstetiske produktion.

Forskellige fællesskabstemaer i institutionerne

Rundt omkring i institutionerne har man givet fællesskabstemaet forskelligt afsæt. Børnehuset Gemmet (København) tog udgangspunkt i 'Familie, måltid og efterår'. Vanløse Folkebørnehave (København) og Skovbrynets Børnehave (Nyborg) har arbejdet ud fra 'Natur'. Adventskirkens Vuggestue (København) og Min Lille Verden (Frederiksberg) har med vuggestuebørnene haft fokus på et fælleskab om 'Former og farver'. Institutionen Pakhuset (København) og Rantzausminde Børnehave (Svendborg) har været fordybet i temaet 'Venskab'. Og endelig har Lindholm Fritidshjem (København) haft temaet 'Dyr'.

Fra medio november til medio december har tegningerne været udstillet i MDI. Som sidste led i for-projektet er der ved at blive udarbejdet en MDI jubilæumsplakat med afsæt i et udsnit af tegningerne fra hver institution. I 2015 går det for alvor løs!





Jubilæumskufferter og festivitas

Vi håber at alle institutioner har lyst til at deltage i det store MDI jubilæumsprojekt i 2015 og få foræret en æstetisk kuffert fuld af tegneredskaber og en invitation til vores flotte jubilæumsfest med fernisering. Her kan alle børnene komme og se sig selv som del af et større fællesskab når deres tegninger indgår i en kæmpe mosaik af tegninger fra andre børn. Læs mere om både jubilæum og projekt først her i bladet, eller på mdi.dk



Når daginstitutionen forbinder fritids-fællesskaber

Haslev Menigheds Daginstitutioner samarbejder med foreningslivet så børn kan komme på anderledes koloni.

En filosofisk stund på en rejse til Tyrkiet var begyndelsen for hvad der i sommer blev til et nyt samarbejde på tværs af lokalsamfundet i Haslev og omegn. Et projekt som leder i Haslev Menigheds Daginstitutioner (HMDI), Per Løvhøj, i bramfri begejstring kalder en pissefed oplevelse!

Af Else Fergo, Kommunikationsmedarbejder i MDI

Det var i en ferie sydpå at leder Per Løvhøjs tanker flakkede rundt om de mange tilbud der altid ligger i børnenes sommerferie; opad hinanden og oven i hinanden. Et mylder af enten – eller valg som skal træffes ude i børnefamilierne når sport, interesser og pædagogik hiver fra forskellige sider.

Færre fravalg i familierne

”I vores institution er der rigtig mange børn der skal på fodboldskole i uge 27. De børn er presset, for de vil egentlig også gerne på koloni med os. Men hvorfor skal familierne være i det krydsfelt hver gang? Det måtte være os tilbud, der skulle tale sammen”.

Kort efter tog Per kontakt til den lokale fodboldklub og foreslog, at de samarbejdede omkring en fælles koloni.

Men først måtte en række bekymringer hos klubben manes i jorden.

Hvad nu, hvis alle fodboldklubbens børn tilmeldte sig? Hvad hvis der kom 100 tilmeldinger i stedet for de kalkulerede 30-40? Og hvad med bespisning på kolonien? Der skulle være ens servering for alle børn uanset tilhørsforhold.

”Der var nogle logistiske spørgsmål, men jeg forklarede, at det ikke var noget problem. Garvede pædagoger som os kan selvfølgelig tilpasse sig, og jeg redegjorde for back-up aftaler om lån af skolearealer og teltlejr, og en fleksibel cateringaftale med alle de krævede certificeringer. Til sidst var der ikke flere uafklarede spørgsmål, og så blev samarbejdet en realitet.”

Forældre-headhuntet koloni Forældre til børn der ikke gik i HMDI - sågar fra Køge Kommune - fik nys om projektet og spurgte om deres børn måtte komme med. Blandt de tilmeldte var også børn fra gymnastik- og svømmehold, som alle var velkomne:

”Det skulle ikke kun være for institutionens egne. Målet var at lave noget for alle børn”.

Det var første gang, så det passede fint at de beregnede 35 pladser blev besat (og ikke 3 gange så mange). Med en ligelig fordeling mellem drenge og piger drog børnene af sted i uge 27 sammen med pædagoger fra HMDI og trænere fra fodbold- og gymnastikklubben samt en instruktør med speciale i afspænding.

”Når man går fysisk til den hele ugen, er det vigtigt at lære noget om hvordan man hviler og restituerer kroppen”, fortæller Per.

Samarbejde med spejderne

Også den lokale spejderforening blev hevet ind i samarbejdet. Her fik HMDI en aftale på plads om et klatretårn, som blev et stort hit.

Hen over ugen var der rigtig meget knald på aktivitetssiden, og set i bakspejlet ville Per gerne have skruet en smule ned:

”Vi skal passe på ikke at blive for ambitiøse ift. programlægning. Det er vigtigt



at børnene også får tid til fællesskabet. De skal bruge noget tid til at se hinanden an, når de først mødes, og så synes de det er smadderrart bare at få lov til at være. Vi fandt ud af, at vi lige skal skrue lidt ned for charmen i forhold til, hvad vi planlægger.”

At den tætpakkede uge alligevel var en succes betvivler Per ikke. Der var børn der ikke ville med deres forældre hjem, selv om de havde planlagt afrejse på den næstsidste dag - og andre der sov 13 – 14 timer natten efter kolonien, fordi de havde fået så mange indtryk og oplevelser.

”Alle har så travlt med at tale om folkeskolereformen og hvad der skal ske mellem kl. 8 og 16, men der er ikke en kæft der snakker om, hvad skal der ske efter.”

Fra skoletid til sengetid

Men hvorfor laver fodboldklubben eller gymnastikforeningen ikke bare selv sportscamp?

”Fordi fodboldklubben er gode til at lave fodbold, mens vi kan det andet. Vi er gode til at skabe et fritidsliv omkring aktiviteten, at skabe relationer – så lad fodboldtræneren om at træne fodbold, og gymnastiktræneren om at træne gymnastik. Vi er til gengæld rigtig gode til pædagogik og relationer!”

Man skal se campen i et større perspektiv, mener Per, nemlig som et led i den strategi de har for fritidspædagogik i institutionen.

”Vi vil gerne italesætte fritiden fra skoletid til sengetid. Alle har så travlt med at tale om folkeskolereformen og hvad der skal ske mellem kl. 8 og 16, men der er ikke en kæft der snakker om, hvad der skal ske efter. Vi vil gerne have aktiveret nogle af de børn, der hænger i tovene i fritidsforeninger, spejderforeninger osv. for vi mener, at det er godt for børn at indgå i relationer på tværs.”

Der er skolen, idrætsforeningerne og familien, men hvem får det hele til at spille sammen? Den opgave er der en niche for at løse, mener Per:

”Så vidt jeg ved findes der ikke andre

tilbud der kobler fritidsaktiviteter med institutionskoloni og idrætsforeninger. Med det her tiltag har vores kommune alle tiders chance for at markedsføre sig på noget særligt. Jeg håber at vores borgmester og politikere vil kigge forbi til næste år og selv mærke den særlige energi, der opstår”.

Fælles minder er ikke banale

De relationer der skabes på kryds og tværs i kommunen (og nabokommuner) er ikke kun mellem børnene. Som institution får HMDI selv nye forbindelser og kontakter. Institutionens leder og medarbejdere har fået både indsigt og læring i mødet med helt andre børn og såringspartnere end dem fra dagligdagen.

Hele filosofien i at udvide horisonter på tværs løber gennem kolonien hvor aldersspredningen er 1. – 9. klasse. Børn der går til fodbold lærte børn at kende, som går til gymnastik (og omvendt). De endte med at tage ud og vinke på tilskuerrækkerne ved sportsbegivenheder de måske aldrig før havde fattet interesse for eller vidst noget om. Børn fra den ene ende af kommunen mødte børn fra den anden ende, og børn som ellers kun havde deres vennekreds i sporten og skolen, lærte børn at kende som færdedes i helt andre - fx mere kreative - miljøer. Relationerne blev til om eftermiddagen og om aftenen, når HMDI skabte et fællesrum.

”Børnene lærer samtidigt, ikke at kigge så meget på om man er fra Faxe eller Faxe Ladeplads, fra Køge eller Næstved. Det vi alle sammen er her for, er at hygge os og have gode oplevelser.”

Det er denne ekstra dannelsesmæssige kvalitet som er et helt central i forhold til sports- og fritidsforeningsrammen. Børnene lærer mere end sportsteknik og får mere end motion. De får en særlig medmenneskelig forståelse, tolerance og empati gennem kombinationer og relationer på kryds og tværs i campen, mener Per:

”Det at skabe fælles minder lyder måske banalt, men det er det slet ikke”.



Interview med leder Per Løvhøj

I uge 27 (2014) gik Haslev Menigheds Daginstitutioner (HMDI) sammen med lokale foreninger om at lave en 'sportscamp' på tværs af institution, kommune og klubber.

Haslev Menigheds Daginstitutioner er en selvejende institution i Haslev. Den består af den integrerede daginstitution 'Troelstrupgård' (3 – 12 årige) og 'Fritten' (fritidsklub).

I denne artikel interviewer vi leder Per Løvhøj om sportscamp-projektet. Campen kommer igen til næste år, men konceptet er stadig i udvikling, bla. vil betegnelsen 'sportscamp' vige for det bredere dækkende 'Camp2015'.

(Link til HMDI's hjemmeside: <http://HMDIi.faxekommune.dk/HMDIi>)

”Vi gør vores verden større sammen”

- Interview med Torsten Hebsgaard og Jan Friis Andersen.

I Hvidovre-netværket Spinderiet bruger selvejende hinanden for at opnå fælles mål. Idéer springer ud af en løs mødestruktur med fokus på forældreinddragelse, vidensdeling - og et princip om at kigge op fra navlen og udover institutionens hegn.

Af Else Fergo, Kommunikationsmedarbejder i MDI

Hvor kommer idéer fra og hvordan går de fra hoved til virkelighed? Der findes gode idéer der former sig ensomt under en hætte af shampoo i brusebadet, eller på en tavs cykeltur ud i det grå. Men der er også sociale idéer som spirer frem mellem mennesker, når vækstbetingelserne er til stede. Idéer som, helt fra frø, har en særlig opbakning, fordi de kommer fra et fællesskab med flere hænder til den udvikling og pleje, der giver den bedste grobund i den virkelige verden.

Vi går gerne langt for at skabe de rette betingelser og rammesætte den menneskelige interaktion. Nogle bygger møder minutløst op som små drivhuse for geniale indspark, men alligevel bliver de aldrig automatisk væksthuse for

idéer. Der er bare nogle ting der er svære at indstille. Hvordan regulerer man fx hjertelighed? Kemi mellem mennesker opstår ikke på kommando, men når den er der, skabes tillid og plads nok til at noget kan gro lige præcis så uforudsigeligt, som de bedste idéer gør.

Man er ikke mange sekunder inde i et møde med Torsten Hebsgaard, (leder af Frelsens Hærs institutionerne Kastanjehuset og Solgården), og Jan Friis Andersen, (leder af Børnehuset Rosenhøj og formand for lokalafdelingen Frie Børnehaver i Hvidovre) før man mærker den gode kemi. De kan nærmest afslutte hinandens sætninger og der er ikke langt mellem grinene.

Begge er ledere i større Hvidovre-institutioner og sidder i det ca. 6 år gamle netværk 'Spinderiet' som består af 6 lokale institutioner. Netværket går på tværs af paraplyer og har rod i selvejet. De seneste par år har de mærket, at de kommunale institutioner er rykket tættere sammen, så det er et naturligt modtræk at styrke fællesskabet mellem sig.

”Det har fået større betydning, det der med at man bruger hinandens erfaringer”

”Førhen kunne man køre meget alene som institution”, fortæller Torsten: ”Men nu kan vi godt mærke, at man har brug for de andre for at udvikle sig selv og det fællesskab man er i. Det har fået større betydning, det der med at man bruger hinandens erfaringer”.

Åbne institutionslegepladser i weekender

I netværkenes fællesskab får man øje på ting, der inspirerer til undren eller giver lyst til at videreudvikle. Et af de spørgsmål er, hvorfor man ikke bruger institutionernes legepladser udenfor åbningstid?

Torsten: ”Vi ved, at der er forældre som leder febrilsk efter aktivitetsmuligheder med deres børn i weekenderne. Er man enlig forælder står man måske oven i købet alene med den søgen. Hvorfor siger vi ikke: Børnehuset Rosenhøjs legeplads er åben på lørdag – kom ned og brug den! Så kunne man møde andre, der heller ikke gider at løbe rundt i Zoologisk Have altid. Et sted, hvor man kan mødes





og snakke sammen med andre forældre i Hvidovre Kommune. Måske endda få et netværk?”.

Det er stadig er i planlægningsfasen, indskyder Jan, men flere lignende projekter er undervejs og ved et stort fællesmøde for alle selvejende fik samtlige syv præsenterede idéer opbakning nok til at blive realiseret.

Fra leder-fællesskab til institutions-fællesskab

En af ideerne er at få mere kendskab til hinanden, ikke bare på ledelsesniveau, men også på medarbejderplan. Det skal hjælpes i gang bl.a. via fodboldturneringerne, hvor det traditionelt set har været en institution ad gangen, som lejede en spejderhytte for en uge. Hvis i stedet to institutioner lejer sig ind samtidigt, kan de både komme mere end en gang årligt og samtidigt møde hinanden.

”Fællesskabet mellem institutioner er nærmest kun lederbåret i dag. Det skal vi have lavet om på”, mener Torsten: ”Mange steder har medarbejderne kun

deres stuer og egen institution, men vi ledere har haft rigtig stor glæde af vores fællesskaber, så det må vi også hjælpe personalet til at få”.

Et produktivt sted at ryste folk sammen er på kurser, fortæller Jan: ”Vi har et begrænset budget og hver gang vi sender en medarbejder af sted alene, bliver det ofte til indkapslet læring. Selvom man egentlig gerne ville have haft den nye viden formidlet videre til de andre, så kommer hverdagen hurtigt i vejen. Vi har valgt at gøre det til fællesviden i stedet, og skabe et afsæt for pædagogiske diskussioner i hele institutionen”. Bare i kursus-samarbejdet med Torsten har det været ”dobbelt op” for dem begge, så når det udvides til de øvrige institutioner i netværket til næste år, vil det give endnu mere, spår Jan:

”Solgården har fx et naturcenter og det er noget, vi andre kan komme ned og benytte. Det er fantastisk, at vi har de faciliteter! Man kan sige, at vi gør vores verden større sammen. Hvis vi bliver ved med at tænke i små enheder, og vil løse alle opgaver selv, er der mange begræns-

ninger, men ved at gå sammen, får vi langt flere muligheder.

I en personalegruppe er der måske nogle, der ikke synes det er spændende med natur og bål, mens der er andre der elsker det. Gennem et fællesskab på tværs af institutionerne, kan de medarbejdere, der er vilde med det, møde andre med samme passion og engagement. Frekvensen for hvornår sådan noget sker, er noget vi kan skrue op på.”

Hvis en personalegruppe for alvor skal flettes sammen med en anden personalegruppe, så rammesætter man det som ledelse, understreger Torsten. Det kan være mere eller mindre synligt, hvordan man gør, men det er ledelsen der er drivkraften til at begynde med. Og hvis det er noget, der skal bære frugt, er det helt afgørende, at medarbejderne også oplever det som meningsfuldt.

”Det må ikke blive noget man kun deltager i fordi lederen har svunget pisken”, supplerer Jan: ”Det er slet ikke målet med det. Målet er, at styrke os hver især ved at stå sammen.”

”Jeg betalte 23 mennesker for at sidde i 2 timer uden at bidrage”

Forældreinddragelse på flere måder

Et andet stort fokus i netværket er forældreinddragelse. Hos Torsten arrangerer de bl.a. debataftener og foredragsaftener hvor personalet på skift fortæller om forskellige tiltag eller planer, og spørger forældrene direkte, hvad de synes.

Til ”kaffeaftener” inviteres forskellige oplægsholdere til at komme og fortælle. Her er forældrene med i planlægningen af både emner og inviterede.

Jan husker, hvordan det var, dengang han selv startede som leder i institutionen. Der var kun et enkelt årligt forældremøde og måske et stuemøde: ”Ved forældremødet kunne jeg godt se, at det bare var bestyrelsesformanden og mig der talte. Personalet var tilstede, men de var ikke deltagende. Jeg betalte 23 mennesker for at sidde i 2 timer uden at bidrage - og forældrene fik aldrig del i deres perspektiv og viden. Det var et oplagt sted at lave noget om!

I dag arrangerer vi oplæg for forældrene hvor fx tre medarbejdere fortæller om dagligdagen i vuggestuen, andre fortæl-

ler om dagligdagen i børnehaven eller om inklusion. Nogle holder et oplæg om overgangen fra vuggestuen til mellemgruppen. Vi har også haft oplæg om overgangen til skole, hvor vi har haft inviteret en SFO-medarbejder og klasse-læreren fra den lokale skole til at komme og fortælle”.

Ud over sommerfesten og julefesten laver institutionen i dag 10 oplægs-aftener om året, hvor alle forældre er velkomne. Der er ingen krav til at de skal deltage, men især de nye forældre har været glade for mulighederne.

”Selvfølgelig har der også været enkelte smuttere”, erkender Jan: ”Fx når vi tror, vi ved, hvad forældrene gerne vil høre om - fx det pædagogiske måltid - og liner op med fire retter og personale, men der så kun kommer fire forældre. Så må man spørge sig selv: hvorfor? Det var et år efter vi havde introduceret det pædagogiske måltid, så de fleste har nok tænkt, at ”det kører jo bare”. Havde vi derimod arrangeret det lige før vi lancerede det, var der nok kommet rigtig mange. Så timing er også vigtig.”

”Mange ideer opstår af, at vi er i en situation som selvejende, hvor vi er nødt til at tænke ud af rammerne, hvis vi vil videre”

Inspirationsforedrag på tværs af institutioner

Der er meget der kan deles i et fællesskab, ikke kun viden. Udgifter er et andet oplagt sted at gå sammen, påpeger Torsten:

”Hvis du inviterer en dygtig foredragsholder udefra, så er det ret dyrt, men slår institutionerne sig sammen, bliver det til at betale. Det er en af de ting vi arbejder på, fordi vi gerne vil kunne tilbyde vores forældre kvalitets- og inspirationsforedrag. Ikke kun til forældre i vores egne institutioner, men for forældre i hele kommunen på tværs af institutioner. Medborgersalen kunne vi sagtens låne til det formål. På den måde kan vi byde ind i den viden og debat der er i kommunen og hos forældrene omkring institutionerne. Målet er at medinddrage forældrene og give dem reel indflydelse på institutionen.”

Udvekslingsordninger mellem institutioner

En anden idé man har diskuteret i netværket, er en mulig udvekslingsordning mellem institutioner. I Hvidovre Kommune er der både belastede og ikke-belastede områder, så nogle institutioner er spændt hårdere for end andre:

”Vi har spekuleret på, om ikke kunne komme ind og påvirke kulturen ved at tage noget fra en anden kultur og bringe med?” forklarer Torsten:

”Kan vi lave en udvekslingsordning mellem institutioner hvor man flytter nogle børn fra en institution til en anden, i en kortere periode og sammen med deres faste pædagog, som de kender og er tryk ved? På den måde kunne man skabe et indblik i, at sådan er verden også, og de andre handlemuligheder der eksisterer. Det giver helt sikkert kompetencer for barnet, men også for den udvekslede pædagog som får - og giver - en masse ny læring i den anden institution.”

I Torstens egen institution kører det godt, men det fritager ham ikke fra opgaven: ”Jeg kunne nemt være selvfed og læne mig tilbage mens man på en anden institution ligger vandret. Jeg kunne vælge at sige, at det ikke er mit problem, men jeg synes, vi er forpligtede til at hjælpe hinanden. Det kan godt være,



at jeg har min institution, men jeg må tænke udover hegnet og gøre verden større, for det er sammen at vi kan løfte opgaverne”.

Den holdning er meget personaleafhængig. Vil man fx flytte fire børn og en pædagog mellem kl. 9 og 14 i to uger, afløst af nye børn og en ny pædagog i de næste 2 uger osv. osv. - eller bare på en fast ugedag – så kræver det, at medarbejderne er med på det og rustet til det. Udvekslingspædagogerne må kende den anden institution så godt, at de kan indgå helt gnidningsløst i arbejdsgruppen, ”For der bliver ikke tale om, at man sidder i et hjørne og kun holder øje med sine ”egne” børn. Sådan er normeringerne ikke, det ved vi godt”, understreger Torsten, ”Men vi leger med tanken om, hvordan det kunne være, og hvad det kunne føre med sig”.

”Forældreinddragelse er selvejets dna”

Familievenlig sankthansaften

Et andet sted, hvor netværket har ideer til at gøre livet nemmere for netop forældrene og deres børn, er ved at arrangere en mere børnevenlig Sankthansaften.

Jan: ”Sankthansaften er en vigtig dag. De fleste voksne har barndoms minder om at være samlet med familie og venner omkring noget særligt. Men som det er i dag, er Sankthansaften styret af hvornår solen går ned, så børnenes sengetider bliver skæve og der kommer meget klynk og uro. Mange forældre står bare og tripper for at det skal være overstået, og det dræber stemningen.

Hvis nu vi kunne facilitere en Sankthansaften på børnenes præmisser, med båletalen overstået kl. 17 og bålet tændt kl. 18, og hvor børnene selv har været med til at lave heksen og bygge bålet, ville det så ikke være meget bedre? Så kunne vi ordne alt det praktiske og institutionen kunne blive afsæt for en mere familievenlig form. Mange børn kommer slet ikke ud og bliver en del af den tradition som Sankthansaften er. De bliver ekskluderet, fordi deres forældre ikke kan overskue besværet i sin nuværende form.”

Løs mødestruktur afføder idéer

Der er mange idéer på tegnebrættet i netværket, men hvor kommer de fra? Torsten peger på en løs mødestruktur uafhængig af programmer og procedurer:

”Ideer opstår, når man har frihed til at følge flow og impulser og ping-ponge på hinandens forslag og kommentarer. Jeg tror det er vigtigt med albuerum, hvis der skal blive plads til noget nyt og uforudset. Vi er også godt klar over, at når en idé går fra forslag til planlægning, skal den have solid basis, så det er samtidig vigtigt at kunne godtgøre et tiltag med afsæt i teori, selv om der selvfølgelig stadig er plads til aktionslæring”.

”Jeg tror mange ideer opstår af, at vi er i en situation som selvejende, hvor vi er nødt til at tænke ud af rammerne, hvis vi vil videre”, tilføjer Jan: ”Der er ikke plads til at køre i den samme rille, for i de seneste år er der mange spor, der lukker sig. Hvis vi skal overleve som selvejende - og det skal vi - så må vi kunne byde ind med minimum det samme og helst lidt mere end de kommunale institutioner. Hvordan vi gør det, må vi selv finde ud af. Men jeg tror i høj grad at forældreinddragelse er selvejets dna, og vi må kigge kritisk på os selv og spørge: ”Er vi gode nok til det?”. Her er det fantastisk at have nogen at sparre med”.

Den udmelding er Torsten enig i: ”Vi må spørge os selv, om vi efterlever det værdigrundlag institutionen i sin tid blev bygget på. Som selvejende er vi forpligtet til at skabe det bedst mulige børneliv og så betyder det ikke noget, om man er en kristen institution som os, der hører til Frelsens Hær, eller om man er en Frie institution. Det betyder intet, for vi vil det samme.”

Identiteten som selvejende er et emne, der ofte bliver diskuteret i netværket, og sådan skal det også være, mener Jan: ”Men det må aldrig blive til en hønsegård. Vi taler om de muligheder vi har som selveje – og hvordan vi kan gøre tingene bedre med afsæt i det.”

Bevidstheden om, at man har nogle særlige handlemuligheder i selveje er der hele tiden, men det er ikke en opbyggelig faktor at fokusere på i et samarbejde, mener Torsten:

”Det, der er positivt er, at finde ud af, hvad man kan bidrage med til den større fælles opgave. Det er, at blive ved med at spørge: ”Hvad kan fællesskabet bidrage med til fællesskabet?”, og jeg er ikke i tvivl om, at solidaritet er en nøgle til vores fremtid.”

Bestyrelseskonference på Christiansborg

Torsdag d. 29. januar 2015

Rundvisning på Christiansborg (for de der har lyst): kl. 14:00 – 15:00

Konference: kl. 15:00- 20:00

Kom og bliv inspireret til at øge bevidstheden i bestyrelser og ledelsesniveauet i selvejende og private institutioner.

Vi stiller skarpt på hvad børne- og ungeområdet har af potentialer, hvad fremtiden bringer, og hvordan man som selvejende eller privat institution kan være medspiller og lokal entreprenør for det gode børneliv. Konferencen giver ordet til bestyrelsesmedlemmerne og hjælper dem til større synlighed og indflydelse.

Konferenceprogram

Charlotte Ringsmose, professor på DPU, fortæller om børns læringspotentiale og vigtigheden af stimulerende læringsmiljøer og nærvær med børn. Efterfølgende fortæller foredragsholder Lola Jensen med humor om forælderrollen anno 2015, og hvordan den spiller sammen med daginstitutionen.

Afslutningsvis giver Lotte Rod, folketingsmedlem (RV), sit bud på, hvordan vi skal forstå fremtidens daginstitutioner.

Konferencen adskiller sig fra MDI's bestyrelseskurser ved at fokus ikke ligger på styring i organisationen (herunder det økonomiske, juridiske, ledelsesmæssige, styringsmæssige og personalemæssige ansvar). Konferencen tager i stedet afsæt i, hvad det er vi vil med institutionens kerneopgave: børnene.

Det er ikke en forudsætning for at deltage, at man tidligere har været på bestyrelseskursus, men det er et godt udgangspunkt at kende til de muligheder, og det handlerum, som bestyrelsen og lederen i den selvejende og private institution har.

Nb: Der vil i løbet af konferencen blive budt på både eftermiddagskaffe og aftenbuffet.

Statements målrettet beslutningstagere

Med afsæt i dagens dialoger og oplæg udarbejder bestyrelser og ledere statements/ deklARATIONER til forskellige beslutningstagere på området som inkluderer:

- Politikere på Christiansborg
- Byrådet/ Borgerrepræsentationen
- Institutionsbestyrelsen i den selvejende/private daginstitution
- Forældre til børn der går i daginstitution

Deklarationerne sendes efterfølgende til beslutningstagere i relation til den selvejende eller private institution.



Praktisk info:

Målgruppe: Bestyrelsesformænd, bestyrelsesmedlemmer og ledere

Pris: 550 kr. for MDI medlemmer/ administrerede og 675 kr. for øvrige

Sted: Fællessalen, Christiansborg - København

Tilmelding: www.mdi.dk - senest d. 5. januar 2015

Arrangør: MDI, Enghavevej 31, 1, 1674 København V. / www.mdi.dk

Det viste kvalitetsundersøgelsen blandt forældrene

Kvalitetsmåling blandt forældre i 48 institutioner viser – igen -stor tilfredshed og hele 95% af forældrene er glade for institutionen, men mere information og inddragelse efterspørges.

Af Kirsten Birk Olsen, MDI organisationskonsulent

48 institutioner i regi af MDI har netop gennemført en kvalitetsmåling blandt forældre. De i alt 1.733 besvarelser tyder for 3. år i træk på meget stor tilfredshed med kvaliteten, men der er også kommentarer der indikerer, hvor forældrene mener institutionerne stadig kan blive bedre.

Kvalitet står ikke til diskussion - det vil vi alle gerne have! Men begynder man at gå i kødet på hvad kvalitet er, så begynder det at blive svært... Ifølge lektor og børnepsykolog Grethe Kragh-Müller ved DPU, er der flere forskellige bud. Kvalitet for politikere går på effektivitet og effekt i ydelsen, for pædagogen går det på gode relationer, for barnet er det at få lov til at lege med sine venner og være omgivet af søde voksne. Og for forældrene er kvalitet at vide, at ens barn bliver set af medarbejdere der godt kan lide barnet.

Forskellige vinkler, der hver især fortæller sin historie om daginstitutionen.

Overordnet stor tilfredshed blandt forældre

I 2013 var 96 % af alle forældre i undersøgelsen helt eller delvist enige i at være tilfredse med deres dag- eller fritidstilbud. I 2014 er tallet 95 %.

Den høje forældretilfredshed med selvejende og private institutioner er således stadfæstet fra tidligere år.

En generel indvending i forhold til høj forældretilfredshed med daginstitutioner er, at det psykologisk er vanskeligt for forældre at mene andet om det

sted, hvor deres elskede søn eller datter tilbringer så meget tid. De bliver simpelt hen mentalt "nødt til" at synes godt om deres barns dagtilbud. Den høje tilfredshed underbygges dog af rigtig mange forældrekommentarer om nærværende og opmærksomme medarbejdere, der tager god vare om børnene.

Mere jævnlig information og inddragelse efterspørges
Undersøgelsen indeholder også kommentarer der kalder på forbedringer. For meget personaleudskiftning blev nævnt nogle gange. Og mange forældre tilkendegiver et ønske om at blive bedre informeret og inddraget.

I 2013 var 87 % af forældrene helt eller delvist enige i at de blev informeret om barnets hverdag. I 2014 er det tal 84 %. Et tilsvarende fald ser man på spørgsmålet om forældrene oplever at blive taget med på råd i beslutninger.

Tendensen fra kvalitetsundersøgelsen er, at forældrene gerne vil informeres mere og have større indsigt i, hvad der sker i løbet af dagen i daginstitutionen. Primært hvordan det er gået deres barn, men også hvad børnegruppen har lavet og hvilke faglige temaer medarbejderne er optaget af.

Pædagogers og forældres viden i samspil giver kvalitet

Meget forskning peger på vigtigheden af at forældre og institution arbejder sammen og sætter deres forskellige perspek-

tiver og oplevelser af barnet i spil. Det er netop de forskellige vinkler der sammenlagt tegner det bedste billede af barnet og derved optimerer mulighed for at skabe gode rammer og bedre læring og udvikling.

Lektor og ph.d. ved DPU Dorthe Kousholt angiver tre væsentlig grunde til at forældre har brug for pædagogernes viden:

- For at få konkret viden som afsæt for at kunne stille relevante spørgsmål
- For at vide om barnet har det godt og bedre kunne forstå barnets reaktioner derhjemme
- For at få indsigt i hvilke erfaringer barnet gør sig ift. fællesskaberne i daginstitutionen

Er du interesseret i at vide mere om forældrenes kvalitetssyn kan du læse om kvalitetsundersøgelsen på www.mdi.dk

Så mange har svaret på forældreundersøgelsen:

2012	44 % svarende til 2.071 besvarelser
2013	47 % svarende til 1.975 besvarelser
2014	42 % svarende til 1.733 besvarelser

En rejse med udsyn

– på studietur til Firenze

Hvert år arrangerer MDI studierejse for daginstitutionsledere, medarbejdere og interesserede. De sidste 3 år er de gået til Pistoia og Firenze. Norditalien har en inspirerende daginstitutionskultur der adskiller sig fra den danske i sin opbygning, men har fællesskab i arbejdet for at skabe gode rammer for børn og deres familier. Igen i år var vi på besøg sydpå for at kigge på hvordan opgaven også kan løftes.

Af Ulla Engholm, pædagogisk konsulent i MDI

At kende sin by og dens fortælling

At være barn i Firenze og starte dagen med en morgentur hen til skolen gør noget ved sjæl og krop. Det har børnene i byen mulighed for dagligt, og med disse første tidlige indtryk starter skoledagen. Børnene kender deres by, de har bl.a. studeret den mens de går i børnehave. Her tager pædagogerne dem gennem gaderne, fortæller om historiens vingesus, besøger Børnemuseet hvor entusiastiske historikere og skuespillere fører dem gennem Corsimo og Elenora a' Toledos liv, og ikke mindst Firenzes store kunstschat. De fortæller om freskerne: Hvor mon papegøjen er? Kan I få øje på skildpadden, der siger: "skynd dig langsomt"?

Byen er fuld af skønne sanseindtryk der pirrer og sikrer at vi husker. Dufter er erindringer og omgiver de mindste mens de hører historiske fortællinger om bl.a. farven rød som var de riges farve, fordi den var dyr at fremstille.

Var Corsimo og Elenora forelskede? Fik de mange børn? Spørgsmålene trænger sig nysgerrigt på fra børnene. Gennem historier og stærke sanseindtryk får de ejerskab af deres by. De lærer at passe godt på den og de der bor der. Det er et fundamentalt menneskesyn, der bliver dannet.

Kommunen sikrer vækstbetingelser

Pistoia var en af de første byer i Italien, hvor det kommunale styre gik direkte ind i planlægning og udvikling af institutionsområdet. Kommunen sikrede, at der var gode vækstbetingelser for børnehaver og vuggestuer, hvor pædagogerne kunne komme på efteruddannelse, og hvor der var tæt samarbejde med forældrene.

Nye typer af institutioner blev oprettet, og disse blev kaldt for 'børnekulturhuse'. De skulle have hver deres tema. Det Grønne Hus handler om natur og økologi, Det Gule Hus handler om eventyr og teater og det Blå Hus handler om billedeudtryk af alle slags.



For alle tre kulturhuse gælder, at de om formiddagen modtager underskoleklasser og børnehavegrupper og om eftermiddagen modtager grupper, som er tilmeldt af forældrene. Det Blå og det Gule Hus har desuden en deltidsvuggestue. Og i det Grønne Hus er det muligt for børn i 0-3 års alderen at komme, dog efter aftale.

Det Røde Børnekulturhus, er af nyere dato og kaldes for 'Ciaf', som betyder 'Center for Børn, Unge og Familier'. Foruden at have en legestue for de 0-3 årige, henvender det sig også til unge og familier. Her arbejder man bl.a. med computergrafik, moderne kunst og stålstick - og man giver familier mulighed for at mødes, hjælpe hinanden og blive oplyst om børneopdragelse m.m. Her er også løbende efteruddannelseskurser for både pædagoger og lærere.





Det Røde Hus har noget på hjerte

På studieturen besøgte vi det Røde Børnekulturhus, hvor der er to primære aktiviteter: 1) At støtte forældrerollen og 2) Deltids vuggestue.

I arbejdet med forældrerollen er man bevidst om samfundsudviklingen i Italien og forsøger, med den opmærksomhed, at understøtte forældrene. Det er familierne, der vælger det Røde Børnekulturhus, fordi der er et anderledes forældresamarbejde. En pædagog fortalte os at: "Forældrene skal forstå hvad det er pædagogerne laver". De må gerne blive i huset, men ikke i de pædagogiske aktiviteter. Forældrene får anvist et andet rum, de kan opholde sig i, mens pædagogerne er sammen med børnene.

Forældre forventninger står ikke alene; bedsteforældrene er også kommet på banen, hvilket godt kan være noget af en pædagogisk prøvelse, når de to generationer ikke altid er enige. Som pædagogen tilføjer med et smil: "Det er en daglig læring for os".

I Italien bliver der i disse år født mange enebørn hvilket har betydet, at forældrene er meget centreret omkring 'mit barn'. Pædagogerne har derfor fokus på, at børn skal lege med andre børn. De gør en særlig indsats for at socialisere dem og børnene skal lære at sige 'vi' frem for 'jeg' og opleve, at de er en del af et fællesskab.

Pædagogerne er samtidigt bevidste om at forklare strategien for forældrene. Visionernes sammenhæng med dagligdagen bliver tydelig ved sammenkomster mellem pædagoger og forældre.

En pædagog fortæller at: "Vi arrangerer møder, hvor forældrene bl.a. laver små personlige æsker der fortæller og illustrerer den enkelte families historie, og vi læser historier for forældre og børn". Det kan fx være eventyr læst højt i en 'søndagsbar', eller eventyr fortalt mens familierne spiser morgenmad.

Nogle familier kan føle sig ensomme og have brug for at være sammen med andre børnefamilier. Det er en af grundene til at der nu bliver lavet en kunspark omkring børnekulturhuset, som familier i byen frit kan gøre brug af. Måden forældremøder afholdes på er også blevet ændret og den nye form har skabt stor deltagelse. Nu spørges familierne om, hvornår på dagen det passer dem bedst at deltage.

Daginstitutioner med selvledelse i stedet for ledere Pædagoger er i tæt dialog med familierne ud fra en vished om at forældredialog er vigtig for børns udvikling og trivsel. Institutionens 'forældrecafé' er særligt læring for os".

populær, her kan forældre komme og få støtte og vejledning af pædagogerne. Ligeledes opleves en tilstrømning af familier med anden etnisk herkomst som får skabt venskaber på tværs.

I Pistoia så vi hvordan pædagoger selv organiserer, udfører og reflekterer ind i dagligdagen. Der er ikke ansat ledelse på institutionerne. I stedet er der ansat to pædagogiske konsulenter på kommunen som sørger for, at pædagogerne har de materialer der er brug for i institutionen, og at de kommer på kursus hver måned og efterfølgende deler viden og teori om børns udvikling. Konsulenterne hjælper med at få sat projekter i gang gennem refleksion og udvikling sammen med pædagogerne.

I Danmark har vi ikke denne konstruktion, men mange arbejder med strategisk selvledelse, hvor lederne faciliterer pædagogers læring og udvikling i praksis gennem aktionslæring og refleksion. Når pædagogerne bliver dygtigere, giver det mulighed for, at børnene også får mulighed for at lære mere.

I Pistoia kom vi tæt på daginstitutioner hvor selvledelse gennemføres maksimalt og mødet med den kultur gav studieturens deltagere både sammenlignings-



Vil du vide mere om studierejser med MDI?

Hver sommer/efterår arrangerer MDI en uges studietur med afsæt i pædagogisk og/eller organisatorisk og ledelsesmæssig læring for ledere, medarbejdere og bestyrelsesmedlemmer i dag- og fritidstilbud. Sammen rejser vi ud og oplever andre måder at opbygge, understøtte og arbejde med daginstitutioner. Samtidigt får man mulighed for at danne netværk og sparre med hinanden på basis af faglighed og fælles erfaringsgrundlag.

Næste studietur er ikke fastlagt endnu, men er du interesseret i at komme med på mailliste omkring studietur, har spørgsmål - eller vil sende et forslag til hvor vi skal hen - så skriv til MDI konsulent Ulla Engholm på ue@mdi.dk

Årsmødet 2015

8.- 9. maj 2015 på Nyborg Strand Hotel- og Conferencecenter

Konferencen 2015

8. maj 2015

Tema:

Betydningsfulde fællesskaber med fokus på kerneopgaven

I år sætter vi fokus på hvordan vi, med en bevidsthed om de roller og funktioner vi har, får det bedste frem i alle, til glæde og gavn for livet i og omkring institutionen.

Et værdibaseret partnerskab

Fredagens program fokuserer først på nye samarbejdsformer i den offentlige sektor i forhold til de selvejende daginstitutioner. Formiddagen byder således på oplæg ved CBS lektor Holger Højlund og MDI generalsekretær og ph.d. studerende Charlotte Biil. Sammen stiller de skarpt på et værdibaseret partnerskab der har potentiale til at samarbejde med partnerskabskommuner som centrale figurer.

Et værdibaseret partnerskab har potentiale til at løfte samarbejdet mellem kommunen, de offentlige velfærdsinstitutioner og de selvejende daginstitutioner til ikke kun at løse en driftsopgave. Det giver også mulighed for løbende at arbejde strategisk med håndteringen af udfordringer, vi endnu ikke kender, på en produktiv og ikke-tilfældig måde. Det kræver imidlertid noget af begge parter.

Pædagogik og børnesyn – 100 års rejse fra fortiden til nutiden

Stig Broström, professor ved Institut for Uddannelse og Pædagogik (DPU), fortæller om udviklingen i børns barndom, dannelsesrejse og vilkår gennem de sidste 100 år med blik til MDI's eget 100 års jubilæum. Tag med på en tidsrejse fra livet i baggårdene op til i dag, hvor de fleste børn går i daginstitutioner, fritidshjem og klubber.

Pædagogik og børnesyn anno 2015- En rejse fra nutiden ind i fremtiden

Eftermiddagens program sætter fokus på menneskesyn og pædagogik. Ph.d. ved DPU og debattør Ole Henrik Hansen kommer og fortæller om, hvorfor det er så vigtigt at have øje for barnet og udfolde vores faglighed i samspillet med det. I følge Ole Henrik Hansen kendetegnes den gode pædagog af at "næres af samværet med børn", og af at være god til at planlægge som udtryk for at kunne gennemtænke strategier ift. børns læring og udvikling.

Tænk ind i boksen og styrk kerneopgaven

Direktør i Dogmekompagniet, foredragsholder og forfatter Anders Seneca fortæller om hvordan vi forandrer og forankrer kerneopgaven. Fremfor at tænke ud af boksen, kan vi med fordel se ind i boksen og styrke fokus på kerneopgaven, mener han. Det giver fælles motivation og afsæt for nytænkning af professionalisme, kvalitet og kompetencer.

Både ledere, medarbejdere og bestyrelsesmedlemmer kan finde masser af inspiration i dagens program. Oplæggene veksler mellem debat og refleksioner så temaet får en dialog-struktur hvor konferencens deltagere bliver hørt.

Vi runder MDI's 100 års jubilæumsdag af med en festmiddag der byder på levende musik og hverdagsfortællinger gennem tiden.



Stig Broström



Ole Henrik Hansen



Anders Seneca



Holger Højlund



Repræsentantskabsmøde 2015

9. maj 2015

Hermed indkaldes til repræsentantskabsmøde på Nyborg Strand Hotel- og Conferencecenter d. 9. maj 2015 kl. 9:00 – 12:00 (med efterfølgende frokost).

Repræsentantskabsmødet er MDI's højeste myndighed. Det er her, vi mødes for at gøre status over det forgangne år og sætte retning på det nye.

Dagsorden:

1. Valg af dirigent
2. Beretning
3. Nye medlemmer
4. Regnskabsaflæggelse
5. Budgetforslag og fastlæggelse af næste års kontingent
6. Indkomne forslag
 - 6.a. Forslag til vedtægtsændring
7. Valg til bestyrelsen
8. Valg af suppleant jf. §7, stk. 1a
9. Valg af suppleant jf. §7, stk. 1b
10. Valg af ekstern revisor
11. Eventuelt

NB: forslag til dagsordenens punkt 6, 7, 8, 9 og 10 skal e-mailles til MDI's formand Peter Birch: pb@mdi.dk senest torsdag d. 9. april 2015.

Tilmelding til repræsentantskabsmødet sker på www.mdi.dk (samtidig med tilmelding til hele årsmødet).

Praktisk information

Tid og Sted:

Sæt allerede nu kryds i din kalender til MDI årsmødet d. 8. – 9. maj 2015.

Tilmelding:

Tilmeld dig på MDI's hjemmeside www.mdi.dk fra marts 2015 og frem til d. 10. april 2015.

Mere info:

Der vil fra marts være mere at finde om årsmødet på www.mdi.dk. Her finder du også links til oplægsholderne.

Spørgsmål og forslag:

Du er velkommen til at kontakte MDI's sekretariat, hvis du har yderligere spørgsmål, forslag eller ris/ros. Skriv til: info@mdi.dk eller ring på tlf. 3324 8100

MDI's bestyrelse

På repræsentantskabsmødet skal vi vælge en bestyrelse.

Nuværende sammensætning er:

- Peter Birch, formand
- Jens Pheiffer, næstformand og kasserer
- Lene Daugaard, medlem
- Lisa Wistoft, medlem
- Merete Grave, medlem
- Heidi Kasper Hansen, medlem
- Christina Otzen, medlem
- Bettinna Stryhn, medlem
- Ida Balling, ildsjæl

På valg:

- Jens Pheiffer
- Lisa Wistoft
- Christina Otzen

Suppleanter:

- Susan Mellin

Bedre sprog giver bedre fusion

Institutionerne Vanløse Børne og Ungecenter og Fritidshjemmet Jyllandshuse bliver fusioneret d. 1. januar 2015 til Vanløse Børne- og Ungdomscentre (Afdelingerne Jyllandshuse og VBUC), men hvordan ruster man i alt 21 medarbejdere fra hver sin institution til at blive en samlet gruppe? Ledelsen sendte dem på sydpå med bl.a. anerkendende sprog på programmet. Tre dage med sol, sammenrystning og verbal opmærksomhed, gjorde dem klar til at møde forældregruppen som et tillidsskabende team.

Af Ulla Engholm, konsulent i MDI og Ledelsen i institutionerne VBUC og Jyllandshuse

I en fusion er det - som alle steder - alt-afgørende at få medarbejderne med og skabe god kommunikation som afsæt for at de kan fungere sammen og stå samlet i relation til folk omkring dem. Når medarbejderne møder og kommunikerer med fx forældre til børn i institutionen, bliver sproget derfor en platform for tillid.

”Forandringer skal ske gennem sproget- også når vi fusionerer”, lyder det fra ledelsen i de to institutioner. ”I den vestlige verden er der (desværre) tradition for at man taler til hinanden i et individ-fokuseret sprog, som kaldes ’hverdagsforståelsen’ eller ’hverdagsopfattelsen’ frem for at tale med hinanden.”

Sprog som kasser vi putter folk i ”Når vi taler ud fra hverdagsforståelsen, spørger vi ofte hvorfor, for at finde en forklaring, og finder den oftest selv i folks personlige træk. Træk, som vi overhovedet ikke har mulighed for at vide noget om... Trods det, spiller disse træk en stor rolle når vi beskriver andre mennesker. Vi bruger så denne beskrivelse til at tillægge andre mennesker egenskaber, som vi kan forklare deres handlinger med. Fx. ”Hun er doven, konfliktsky eller ligeglad”. Når vi har tillagt andre mennesker disse egenskaber, kan vi bruge dem til at forklare deres handlinger. Fx ”Hun er konfliktsky, derfor siger hun ikke noget når vi diskuterer!” Eller ”Han er ligeglad, derfor hjælper han ikke!”. Vi opdager ikke selv, at det er det, vi gør,

for indenfor hverdagsforståelsen giver det ro og tryghed. Samtidigt fritager det os selv for at overveje, om vi kan have noget med fx ”hendes/hans konfliktskyhed” at gøre.”

Sammenrystning rusker op i sproget

Hvis man kan skabe et fælles sprog mens medarbejderne bliver rystet sammen og deler oplevelser, kan det give et godt fundament for videre samarbejde, når man igen er tilbage i hverdagslivet, mente ledergruppen. Den arrangerede derfor i sommeren 2014 en personale-weekend i Barcelona for både VBUC og Jyllandshuses medarbejdere. Alle fik små opgaver med i kufferten, der skulle løses i fællesskab. Fra storby-stafet til turist-ture rundt i Barcelona by med kollegerne, hvor tolerance og rummelighed var i højsædet.

Forældreorientering om fusionen

Inden hjemrejsen skulle medarbejderne planlægge et oplæg til det kommende forældremøde med orientering om fusionen. ”Det er vigtigt at have forældrene med ombord. De skal stå med oplevelsen af, at de i fremtiden får et endnu bedre, bredere og mere rummeligt fritidstilbud end de har nu, og at deres børn får dygtige, kompetente og positive voksne omkring sig hver dag”, fortæller ledelsen.

Hovedopgaven for medarbejderne lød,

at orienteringen skulle foregå på en positiv og gerne anderledes måde med vægt på tydelig information, gennemskuelighed og vidensdeling. Målsætningen var, at viderebringe informationer på en tryghedsskabende facon.

Narrativ organisationsudvikling bag succes

I dag er medarbejderne for længst kommet godt hjem igen til Vanløse og forældremødet er blevet afholdt. Lykkedes det så? Ja, mener ledelsen, som fortæller, at både Barcelona-tur og forældremøde blev en bragende succes. Selv peger de på, at en årsag til succesen kan findes i ledelsens arbejde med narrativ organisationsudvikling. Her skabes rammerne for at medarbejderne kan udfolde deres kompetencer og mod, både overfor hinanden og overfor forældrene.

Er du nysgerrig efter at høre mere om fusionen, er du meget velkommen til at kontakte VBUC: www.vbuc.dk

