

Et inspirationskatalog om forældreinvolvering og  
forældresamarbejde i daginstitutioner, hvor mange børn  
har forskellige sprog- og kulturbaggrunde

# Nye veje

**Til forældresamarbejde og integration**



# Indhold

Indledning .....	3
At styrke kommunikationen med forældrene .....	4
<b>Kompetenceforløb i kommunikation og kultur</b> .....	6
<b>Den gode start</b> .....	8
At styrke forældrerollen .....	10
<b>Caféarrangementer med pædagogiske og sundhedsfaglige oplæg</b> .....	12
<b>Forældreseminar om værdier og opdragelse</b> .....	14
<b>Ansættelse af en socialrådgiver</b> .....	16
Netværk og deltagelse blandt forældrene .....	18
<b>Familieudflugter</b> .....	20
<b>Vælgermøde</b> .....	22
<b>Bytterum</b> .....	24
Få forældrenes feedback .....	26

# Indledning

**Du sidder** med et inspirationskatalog, der skal inspirere til at skabe bedre integration og forældresamarbejde i daginstitutioner med mange tosprogede familier. Inspirationskataloget er baseret på erfaringer, som daginstitutionen Nova i Greve Kommune har opnået gennem et fireårigt projekt om forældresamarbejde og forældreinvolvering.

Personalet i Nova har gennem en årrække set et behov for at styrke kontakten og relationen til forældrene. Særligt har de ønsket en bedre kontakt til familier med sociale eller sproglige udfordringer. I Nova er størstedelen af børnene fra familier med en anden sprog- og kulturbaggrund end dansk. Denne baggrund stiller nogle særlige krav til personalet for at lykkes med at opnå en god kontakt til familierne og nå børnene med daginstitutionens tilbud og den pædagogiske indsats. Det var afsættet for at arbejde med forældreinvolvering og -samarbejde på en ny måde.

Projektet havde til hensigt at skabe forudsætninger for en mere vellykket integration af familien i daginstitutionen og i samfundet, til gavn for familierne og børnenes generelle trivsel. Projektet byggede på ønsket om at øge børnenes trivsel ved at bringe forældrenes ressourcer mere i spil og give dem større forståelse for og lyst til at gøre brug af daginstitutionens tilbud og muligheder. Daginstitutionen skulle være en tryk og imødekommende indgang til forståelse af og deltagelse i samfundet.

Medarbejderne i Nova har på denne baggrund gennemført en række aktiviteter for at skabe tættere og bedre kontakt til forældrene, forbedre kommunikationen og skabe større gensidig forståelse mellem

forældrene og det pædagogiske personale. Det er sket gennem tre overordnede fokusområder:

1. At styrke kommunikationen med forældrene
2. At styrke forældrerollen
3. At skabe netværk og deltagelse blandt forældrene.

Projektet startede med kompetenceudvikling af personalegruppen i forhold til kulturforståelse og kommunikation. Herefter udviklede personalet en række nye initiativer og aktiviteter for at styrke samarbejde med og involvering af forældrene med henblik på øget deltagelse og bedre integration. I dette inspirationskatalog beskrives nogle af de indsatser, som der har været særligt gode erfaringer med.

Inspirationskataloget er opdelt i tre kapitler ud fra projektets tre fokusområder. Det spænder over konkrete aktiviteter fra eksempelvis caféarrangement og bytterum, der let kan gennemføres, til større og mere omfattende forandringer som tilknytning af en socialrådgiverfunktion og omstrukturering af proceduren for familiens start i daginstitutionen.

Hvert kapitel starter med en overordnet introduktion til fokusområdet. Herefter er der en kort beskrivelse af de enkelte aktiviteter og Novas erfaringer samt konkrete forslag til, hvordan andre institutioner kan gøre det samme. Inspirationskataloget henvender sig således til ledere og medarbejdere i daginstitutioner, som ønsker inspiration til arbejdet med at styrke forældresamarbejdet og forældreinvolveringen og skabe større deltagelse og integration.

God læsning!

## Novas erfaringer

**Både personalet** og forældrene i Nova har oplevet, at arbejdet med de tre fokusområder og den ændrede praksis har ført til positive forandringer.

**Aktiviteterne** har skabt mere tillid samt bedre dialog og samarbejde. Både mellem forældre og personale, forældrene imellem og internt i personalegruppen.

**Forældrene** har fået større tillid til, at personalet vil familien det godt, og større forståelse for daginstitutionens arbejde og tilbud, hvilket har givet dem mere lyst til at indgå i institutionens dagligdag.

**Den øgede tillid** har betydet større åbenhed i familierne over for hjælp fra daginstitutionens personale, når de oplever udfordringer eller bekymringer i forhold til barnet eller andre forhold i familien.

**Det har alt i alt** givet bedre forudsætninger for en tidlig og mere forebyggende indsats.

**Opbygning** af tillid og dialog har desuden været kodeord for at styrke netværksdannelsen og deltagelsen blandt forældrene, så de også uden for daginstitutionen oplever at have lyst til og mod på at indgå i sociale og samfundsmæssige sammenhænge.



# At styrke kommunikationen med forældrene

Uvidenhed giver jo fordomme, og derfor skal man kende baggrunden for de forskelle, vi møder. (Medarbejder i Nova)

Jo mere forståelse man får, jo mere kan man handle efter den. (Medarbejder i Nova)

**Det kræver noget særligt** af det pædagogiske personale at skræddersy deres indsats til en forældre- og børnegruppe med vidt forskellige kulturelle og sproglige baggrunde – og det er ikke nødvendigvis noget, daginstitutionens medarbejdere har med i deres faglige rygsæk fra pædagoguddannelsen. Der kan være brug for nye kompetencer og andre procedurer for at opnå en god kontakt og relation til forældrene. Derfor blev to væsentlige komponenter i projektet i Nova et kompetenceforløb for hele personalegruppen om kulturhistorie, kommunikation og integrationsprocesser samt at indføre nye procedurer for familiernes start i daginstitutionen.





# Kompetenceforløb i kommunikation og kultur

*Tidligere spurgte I mig om kultur- og sprogforskelle hver dag – nu er I mere vidende om kulturforskelle. Når vi holder pause nu, sker det ofte, at vi bare sidder og snakker om børnene. (Tosproget medarbejder i Nova til to kolleger)*

*Vi er blevet bedre til at forklare ting til forældrene – før regnede vi bare med, at de ved, hvordan vi gør i Danmark. (Medarbejder i Nova)*

## Hvad?

Hovedmålet med et kompetenceforløb er at skabe bedre forståelse for forældregruppen og dermed blive bedre til at håndtere hverdagsituationer, hvor der let opstår misforståelser og uenigheder, fordi kommunikationen ikke er god nok. Fokus er på at give personalet et fælles fagligt grundlag og mulighed for at sparre med hinanden og udvikle sig fagligt sammen.

Kompetenceforløbet i Nova lå i starten af projektperioden og gav de ansatte et fælles fagligt grundlag for deltagelse i projektets aktiviteter. De fik på den måde, fra starten, et fælles afsæt for at tilrettelægge og gennemføre aktiviteter med fokus på at styrke relationen og samarbejdet med forældrene.

## Hvordan?

Kompetenceforløb kan se forskellige ud. I Nova var det inddelt i tre moduler, som handlede om kulturhistorie, tværkulturel kommunikation og integration, og undervisningen blev gennemført af en ekstern underviser med praktisk og teoretisk viden om kommunikation, kultur og integration.

Et vigtigt element i kompetenceforløbet er at give medarbejderne tid og rum til at drøfte konkrete udfordringer og, hvordan de kan håndtere disse. Deri-

gennem opbygges en fælles videns- og erfaringsbase. Alle medarbejdere skal have mulighed for at deltage, og der bør være mulighed for at dele erfaringer på tværs af medarbejdergrupper. I Nova lagde de undervisningen om aftenen, så alle kunne deltage samtidig, og de dannede studiegrupper på tværs af institutionens stuer. Hver medarbejder afsluttede forløbet med en skriftlig refleksionsopgave, der tog udgangspunkt i en hverdagsituation.

## Hvorfor?

Et kompetenceforløb med fokus på kommunikation og kultur giver først og fremmest større refleksion over hverdagskommunikationen i daginstitutionen – det giver personalet et fælles sprog for drøftelse af de faglige udfordringer, som har med sprog og kultur at gøre. Og det giver større bevidsthed om, hvilken kultur de selv repræsenterer og formidler til børn og familier. Samlet set giver det medarbejderne bedre forudsætninger for og mod på at henvende sig til forældrene. Et fælles kompetenceforløb skaber samtidig et bedre samarbejde mellem medarbejderne på tværs af institutionen, og bidrager til at nedbryde tabuer om svære relationer til familierne. Det fælles udgangspunkt gør de udfordringer, som medarbejderne oplever i hverdagen, til fælles faglige udfordringer, som de kan hjælpe hinanden med at løse.

I Nova har kompetenceforløbet betydet, at der nu er en større opmærksomhed på behovet for eksempelvis at forklare forældre, der lige er kommet til landet, hvad en madpakke er i Danmark, hvorfor det er vigtigt at børnene kommer regelmæssigt i daginstitutionen osv. Og medarbejderne føler sig bedre klædt på til at tage denne snak på en ordentlig og respektfuld måde.

## Planlæg selv: Et kompetenceforløb

**Start**  
med slutningen:  
Find ud af,  
hvad I gerne vil opnå.

**Med målet** i sigte  
kan I planlægge  
det rette forløb  
og finde relevante  
undervisere.

**Tilrettelæg**  
uddannelsen i god tid og læg evt. undervisningen om aftenen – så alle kan deltage. Hele personalegruppens deltagelse sikrer et fælles grundlag, så I får fælles forståelse og styrket samarbejde.

**Når** uddannelsen handler om at opbygge kulturforståelse, skal der både være fokus på medarbejdernes egen kultur og andre kulturer.

**Der skal** både være teoretiske oplæg og arbejdes med konkrete erfaringer og eksempler på, hvordan kulturforskelle viser sig i dagligdagen (madpakker, fremmøde, kommunikation m.m.).

**Sørg for**, at undervisningsformen giver rig mulighed for, at I kan dele erfaringer og have faglige diskussioner på tværs af de forskellige medarbejdergrupper.

**Skab tid** og rum for fælles refleksion over det indlærte både løbende i hverdagen og mere fokuseret i grupper, fx ved personalemøder samt i studiegrupper.



## Den gode start

Flere af forældrene kan have svært ved den her kultur, hvor børnene hver dag afleveres mange timer i en daginstitution, hvor de spiser madpakker, der skal være smurt hjemmefra, og taler et sprog, som forældrene måske endnu ikke har lært. (Medarbejder i Nova)

Hvis vi ikke kan nå forældrene, kan vi ikke nå børnene. (Medarbejder i Nova)

### Hvad?

Når der er sprogbarrierer og kulturforskelle mellem familier og personale, skal der ikke meget til, før man går skævt af hinanden. Et systematisk og indbydende velkomstforløb til familien, når barnet starter i institution, gør det muligt fra den første dag at lægge et godt fundament for en tillidsfuld relation og en god dialog mellem familie og personale.

I Nova har medarbejderne arbejdet med 'Den gode start' ved at omlægge procedureren for, hvordan personalet møder barnet og forældrene, når de begynder i institutionen. Proceduren er udarbejdet på baggrund af en række samtaler med forældre om, hvordan de oplevede deres børns start i daginstitutionen, og hvad de kunne tænke sig var anderledes.

Vi kan altid snakke med pædagogerne. De er gode til at fortælle, hvad de har i gang, og hvad de planlægger for fremtiden. Det er godt at vide som forældre. (Forælder i Nova)

### Hvordan?

Den gode start er en fast struktur for, hvordan børn og forældre bliver introduceret til daginstitutionen og lærer medarbejderne at kende. Alle forældre tilbydes en samtale med to medarbejdere, inden barnet

starter i institutionen, og igen efter tre måneder. Desuden er der mulighed for en lille opfølgende samtale inden for den første uges tid.

Samtalerne foregår som besøg hjemme hos den enkelte familie, som derved bliver mødt på egen bane og får rollen som værter. Ved det første hjemmebesøg fortæller medarbejderne om hverdagen i daginstitutionen. De fortæller, hvad forældrene kan forvente, og spørger ind til forældrenes egne forventninger til daginstitutionen og personalet. Det opfølgende møde handler om, hvordan det går med barnet, hvordan forældrene oplever institutionen, og om der er noget, de synes er svært eller udfordrende. Medarbejdernes budskaber ved et hjemmebesøg bør altid være positive, mere kritiske meddelelser gives i daginstitutionen. I Nova skabte personalet tid og rum til besøg og samtaler, ved at sørge for ekstra bemanning om mandagen og lægge besøg og samtaler der.

### Hvorfor?

Besøg i hjemmet giver forældrene tryghed, og mange er stolte over at vise deres hjem frem. Ved at tage sig tid til hjemmebesøg viser medarbejderne interesse for barnet og for at lære familien at kende. De viser, at de respekterer familiens værdier og normer og gerne vil forstå barnets udgangspunkt, og medarbejderne opnår en større indsigt og forståelse for familien og barnet. Hjemmebesøgene og samtalerne betyder, at personalet får en tidlig kontakt til og bedre forståelse for den enkelte familie. Forældrene får allerede, inden deres barn starter i daginstitutionen, en fornemmelse af, hvad de kan forvente, og hvem medarbejderne er. Den tidlige, imødekommende og opsøgende kontakt fra medarbejderne gør det lettere for forældrene at henvende sig til personalet med spørgsmål om barnet og daginstitutionen.

### Indfør selv:

## En fast struktur for start i institutionen

**To** medarbejdere planlægger og gennemfører hjemmebesøget sammen. Send et velkomstbrev til forældrene med information om daginstitutionen og tilbuddet om hjemmebesøg. Skriv gerne navnene på de to medarbejdere.

**Ring** til forældrene, fortæl om hjemmebesøget og aftal en dato for første besøg.

**Gør** det tydeligt, hvad formålet er, og hvor lang tid der er afsat til besøget. Forældrene gør ofte meget ud af besøget, og det er ærgerligt, hvis de forgæves har forberedt aftensmad og bliver skuffede over, at I skal gå igen efter en time.

**Det** er forældrene, der er værter, det er derfor vigtigt, at I er åbne og viser respekt for familiens normer og værdier. Fx ved at tage skoene af og tage imod det, som familien tilbyder at spise eller drikke under besøget.

**På** hjemmebesøget fortæller I om daginstitutionen, om jeres tilbud og forventninger til familien. Spørg til forældrenes forventninger til daginstitutionen og til jer som medarbejdere. Aftal opfølgende møde.

**På** det opfølgende møde taler I om, hvordan det går, hvordan I oplever barnet, og hvordan forældrene oplever institutionen, samt om der er noget, de synes er svært eller udfordrende.

**Samtalerne** kan foregå i et mødelokale i institutionen, hvis forældrene ikke ønsker besøg, men det er vigtigt, at der er aftalt et bestemt tidspunkt og afsat tid til samtalen.

**Brug tolk**, hvis forældrene har behov for det. Det er vigtigt, at den ene forælder ikke skal tolke for den anden. Det giver familien et større udbytte, når begge forældre kan føle sig trygge og indgå på lige fod i samtalen.



# At styrke forælderrollen

Jeg har fået en øjenåbner i forhold til, hvor meget det betyder for forældrene at få hjælp til og få forklaret forskellige ting. (Medarbejder i Nova)

Vi havde fx en samtale med en mor, som ikke vidste, hvad makrel, torskerogn og rugbrød var. Vi havde sagt til hende nogle gange, at det var sundt, og at hendes barn godt kunne lide det. Men hun vidste jo ikke, hvad det var, så hun kunne ikke købe det. Så fandt vi ud af, at hun kunne tage billeder af det her hos os, så hun kunne finde det, når hun var ude at handle. (Medarbejder i Nova)

**En vigtig del** af det pædagogiske arbejde i en daginstitution som Nova er, at styrke forældrene i deres rolle som forældre i det danske samfund. Det kræver en god relation til forældrene. Personalet i Nova havde en oplevelse af, at den måde de normalt henvendte sig til etnisk danske forældre på, kunne virke formanende eller utydelig for familier med en anden kulturel og sproglig baggrund. At komme med en masse forskellige informationer på forældremøderne eller trække forældrene til side til individuelle samtaler

skaber ikke altid den nødvendige tillidsfulde dialog. Der kan være behov for nye tilgange til mødet med forældrene for at skabe det nødvendige grundlag for formidling af viden og gode trygge samtaler med forældrene om deres børn.

I Nova gjorde de derfor en ekstra indsats for at skabe nye formidlingsmåder, som kunne nå forældrene på en ikke belærende eller formanende måde. De havde fokus på at skabe refleksioner og samtaler blandt forældrene, og imødekomme den enkelte forældres individuelle behov for hjælp og støtte i hverdagen – også når det ikke handlede direkte om barnets trivsel.

Indsatsen spændte bredt over enkeltinitiativer som forældreseminarer og caféarrangementer til oprettelse af en socialrådgiverfunktion i huset.

ALT hvad de kommer med er relevant, fordi det hele hænger sammen – hvis man skylder en masse penge væk, er der jo heller ikke frokost til børnene, og så er man stresset og har ikke overskud (...) Det er faktisk ret basalt at lave socialt arbejde på den måde. (Socialrådgiver i Nova)





# Caféarrangementer med pædagogiske og sundhedsfaglige oplæg

Jeg tror, at det, at det hedder caféarrangementer frem for forældremøder, giver noget andet. Det er, hvis vi ser et behov for at oplyse om noget – eller bare, hvis der er noget spændende at fortælle om. (Medarbejder i Nova)

Sundhedsplejersken kom og snakkede om sovevaner for små børn – det synes forældre jo er spændende! På den måde aftabuiserer man det, at der kommer en fagperson. Det er hyggeligt; der er kaffe og kage, og man kan sidde og sludre lidt ved bordene. Og det handler bare om at få brudt isen og stillet nogle spørgsmål. (Medarbejder i Nova)

## Hvad?

Caféarrangementer kombinerer en social og hyggelig ramme med et pædagogisk eller sundhedsfagligt indhold. Den mindre formelle og mere hyggelige ramme giver forældrene mere lyst til at komme til møder med information og vigtig viden. Formålet med et caféarrangement er at skabe et møde, hvor budskaberne kan komme ud i forældregruppen, og hvor forældrene kan føle sig tilstrækkelig afslappede til at deltage i drøftelser og samvær, lære hinanden at kende og tage vigtig viden om børnenes sundhed og trivsel og livet i daginstitutionen med hjem.

Jeg var til caféarrangement om sundhed, hvor de snakkede om børnesygdomme. Det var godt. Jeg lærte noget nyt, men jeg vidste også meget i forvejen. (Forælder i Nova)

## Hvordan?

Caféarrangementer kan indeholde forskellige temaer relateret til børns trivsel, udvikling og sundhed, fx børnesygdomme, børns sovevaner, sprogudvikling og god tandpleje. Uanset temaet er det vigtigt at gøre det hyggeligt med fælles mad eller snacks til at starte med. Derefter er der et oplæg fra fx kommunens sundhedsplejerske, tandplejer eller familierådgiver, en læge eller en af pædagogerne. Det er vigtigt, at forældrene kan tale sammen og spørge ind til temaet i løbet af oplægget. Der må gerne være snak i krogene, så det ikke bliver for stift. Der skal være et par medarbejdere

til stede, som kan gå foran og stille spørgsmål til oplægsholderen eller hjælpe forældrene med at stille spørgsmål. Efter oplægget kan forældrene drøfte temaet i grupper og spørge uddybende ind til temaet til enten oplægsholderen eller medarbejderne.

Alle medarbejdere skal være opmærksomme på at opfordre forældrene til at deltage, når de møder dem i hverdagen. Fortælle lidt om det konkrete tema, og hvad forældrene kan lære mere om. I Nova gjorde medarbejderne meget ud af at tage en-til-en kontakt til forældrene. I stedet for blot at lægge en traditionel mødeindkaldelse i barnets garderobe, fortalte de med nærvær og øjenkontakt om det kommende caféarrangement, når de mødte forældrene. På den måde sikrede de sig, at forældrene forstod hvad arrangementet handlede om og følte sig velkomne.

## Hvorfor?

Formen ved caféarrangementer er uformel social og hyggelig, og den viden, som formidles er rettet mod hele forældregruppen. Forældrene føler sig mere trygge, når de oplever en hyggelig ramme, hvor det ikke kun er envejskommunikation, og hvor det ikke kun handler om deres barn. Et caféarrangement opleves som et tilbud om at lære noget om sit barns sundhed og udvikling – i stedet for formaninger og kontrol fra personalet i daginstitutionen. Dialogen med og mellem forældrene bliver styrket, når der ved caféarrangementerne lægges op til, at forældrene stiller spørgsmål og taler sammen undervejs. Når der kun er ét tema på ad gangen, har de forældre, som har svært ved dansk, desuden større mulighed for at forstå, hvad der bliver sagt og tage den nye viden til sig ved at stille spørgsmål og tale med de andre forældre, om det de hører.

Fagpersoner kan jo godt være lidt stive, men vi prøver at gøre det nede på jorden. Så stiller jeg af og til selv et spørgsmål for at starte. Og ellers bækker jeg forældrene op, når de spørger. Det handler jo om at gøre det okay at snakke med en fagperson som en familierådgiver eller sundhedsplejerske. (Medarbejder i Nova)

## Planlæg selv: Caféarrangementer

Lav aftaler med forskellige fagpersoner i kommunen om at komme og holde oplæg. Det er en god idé at starte med de mere 'ufarlige' temaer som tandpleje, almindelige børnesygdomme mv.

Lav en invitation til caféarrangementet og sørg for, at forældrene får den personligt overrakt.

Planlæg ud fra forældrenes behov og målret gerne til bestemte grupper af forældre, fx fædre, mødre, afrikanske mødre osv.

Motiver forældrene til at deltage ved at fortælle om caféarrangementets tema og oplægsholderen. Fortæl, hvordan det foregår. At der er oplæg, lidt at spise og drikke og hyggeligt samvær med andre forældre. Vær sikre på, at de har forstået.

Sørg for at det er rart at være til stede. Der skal være en afslappet og uformel stemning, og der skal være reel dialog – også i løbet af oplægget. Det er en café – ikke et forældremøde.

De medarbejdere, som er til stede, skal gå foran og vise, at det er okay at stille spørgsmål.

Brug tolk, hvis der er familier med behov for dette. Det giver familien et større udbytte, og de kan føle sig mere trygge ved at stille spørgsmål.



# Forældreseminar om værdier og opdragelse

De får en forståelse af, at daginstitutionen ikke bare er et sted, hvor man afleverer og henter igen. Det giver dem en langt større forståelse for os og hele det danske samfund. (Medarbejder i Nova)

## Hvad?

Et forældreseminar er et fælles seminar for både personale og forældre. Ligesom et caféarrangement har det til formål at styrke forældrenes forståelse for daginstitutionen og skabe en åben dialog om barnets udvikling og opdragelsen af barnet. Ved et forældreseminar er der mere fokus på at igangsætte samtaler om forældrenes vaner, forestillinger, værdier og familieidealer – og mindre fokus på oplysning om et bestemt pædagogisk eller sundhedsrelateret tema. Og så er der sat mere tid af til det. Et forældreseminar giver således forældrene bedre forudsætninger for at forholde sig til både deres egen forælderrolle og til daginstitutionens rolle i deres barns liv. Og det giver forståelse for, at børn er forskellige og har forskellige talenter og muligheder, som forældre og medarbejdere sammen kan stimulere eller tage hensyn til.

## Hvordan?

Et forældreseminar holdes en af weekendens dage med fælles frokost og kaffe og kage, så der er god tid til at drøfte forskellige temaer og lære hinanden at kende. Nogle af medarbejderne står for børnepasning, så begge forældre og enlige forældre har mulighed for at deltage. Temaerne på forældreseminaret kan fx være børneopdragelse, familieværdier, drømme og ønsker for fremtiden og for sine børn. Forældre og personale sidder i blandede grupper og drøfter temaerne undervejs. Det er vigtigt, at personalet indgår på lige fod med forældrene i samtalerne, at de også stiller spørgsmål og reflekterer over både deres egne og daginstitutionens værdier.

Forældreseminaret kan faciliteres af en ekstern underviser, som kommer med faglige input, styrer dagen og dialogerne og leder forældre og personale

igennem dagens temaer. I Nova blev dagen faciliteret af den samme underviser, som havde stået for personalets kompetenceforløb.

Man siger ikke så meget til hverdag, når man henter børnene. Men man kan sige mere, når man er til arrangementer, så lærer man hinanden at kende. Det virker, som om pædagogerne rigtig godt kan lide at have med børn at gøre. Så føler man sig tryk. (Forælder i Nova)

## Hvorfor?

Ved at holde et forældreseminar viser daginstitutionen, at den tager familierne, deres drømme og værdier alvorligt. Når medarbejderne også deltager i seminaret, giver det dem bedre forståelse for forældrene og deres værdier i forhold til børneopdragelse og familieliv. Det giver mulighed for en mere direkte dialog, og fungerer som en slags fælles kompetenceudvikling, hvor både forældre og personale bliver klogere på hinanden og hinandens værdier og handlinger. Forældre og personale får mere tillid til hinanden samt en bedre gensidig forståelse og relation.

I Nova oplevede medarbejderne, at de samtaler, som forældreseminaret gav anledning til, gjorde, at forældrene åbnede mere op for også at tale om helt specifikke bekymringer og konkrete hverdagssituationer. Forældreseminaret gav samtidig forældrene direkte erfaring med et lytte- og samtale-demokrati i mikro-størrelse, hvor forskellige værdier og idealer kunne vendes og deles.

Vi sad og talte om vores forskellige værdier. Hvordan sidder man fx og spiser? Det kan være en værdi for nogle at sidde sammen – men for andre kan det være ligegyldigt. Det blev også nævnt, at det var en værdi at være glad – eller at synge i kirken. Det var faktisk meget forskelligt, hvad de sagde. (Medarbejder i Nova)

## Planlæg selv: Et forældreseminar

**Lav** en invitation til seminaret – send den som et brev til forældrene, med deres navne på, så det er en personlig henvendelse.

**Følg op** på invitationen ved at spørge forældrene, når de kommer i institutionen, om de har fået invitationen, og om de har lyst til at komme.

**Motiver** ved at fortælle om seminaret, og hvordan det foregår: børnepasning, fælles frokost, facilitator, hyggeligt samvær og dialog om opdragelse, værdier m.m.

**Skab** en afslappet atmosfære, fx ved at personalet sidder og lytter og smalltalker og indgår i ligeværdige samtaler med forældrene – uden at fylde for meget.

**En god** ekstern facilitator kan sikre, at dagen forløber godt ved at styre og motivere dialogerne og give deltagerne et friskt pust og input til samtalerne udefra.

**Brug** tolk, hvis der er familier med behov for dette, for at undgå sprogbarrierer. Det giver familien et større udbytte, og de kan føle sig mere trygge ved at deltage.



## Ansættelse af en socialrådgiver

Det er ikke en sagsbehandler, det er en hjælper og rådgiver, vi har. Sådan én SKAL der bare være i sådan en institution! (...) Hun har gjort SÅ meget godt for SÅ mange familier. (Medarbejder i Nova)

Min indgangsvinkel er, at uanset hvad de kommer med, vil jeg gerne snakke med dem. Om ikke andet så for at kunne hjælpe videre. På den måde er jeg en slags oversætter for mulighederne i det danske samfund. (Socialrådgiver i Nova)

### Hvad?

Forælderrollen har mange facetter, og dét at være en god forælder kan også afhænge af, om der er udfordringer i familien, som fylder meget og skaber stress og bekymringer. Det pædagogiske personale er tæt på familierne, men ikke altid de rigtige til at hjælpe, og forældrene har ikke altid viden om eller mod på at opsøge hjælp i kommunen. Derfor kan det være en god ide at ansætte en socialrådgiver.

Socialrådgiveren er en altnuligmand eller -kvinde, som kan støtte forældrene i at løse forskellige udfordringer og fungere som sparingspartner for personalet. Socialrådgiveren er til stede, synlig og i tæt kontakt med forældrene. Hun kan hjælpe med konkrete problemer og være indgangen til en mere tryk kommunikation og kontakt mellem familierne og kommunen eller andre offentlige instanser. Det kan handle om familiens trivsel eller økonomiske bekymringer, hjælp til at udfylde et ansøgningskema eller henvisning til hjælp ved krise i familien.

Jeg har talt med hende om papirer fra udlændingestyrelsen. Ja, mange ting. Jeg får mange gode informationer om, hvordan jeg skal forstå det. (Forælder i Nova)

### Hvordan?

Socialrådgiveren i daginstitutionen kan være til rådighed for forældrene en til to gange om ugen. Socialrådgiveren kan desuden fungere som bisidder og lave aftaler med borgerservice eller andre om at komme på besøg i institutionen. Det er vigtigt, at hun er tilgængelig, opsøgende og imødekommende. Derfor

skal hun sidde et centralt og åbent sted i institutionen, så forældrene ser hende, når de kommer og går. Når der er behov for en mere privat samtale, skal der være mulighed for at gå ind i et andet lokale eller aftale et hjemmebesøg.

Socialrådgiverens vigtigste opgave er at skabe en tillidsfuld relation til forældre og børn, så de kommer til hende med det, der fylder eller er vanskeligt i deres liv. Denne relation kan opbygges ved, at socialrådgiveren deltager i sociale arrangementer, henvender sig til familierne i dagligdagen og fortæller om sig selv og sin funktion. I Nova lavede socialrådgiveren en pjece, som hun delte ud til forældrene, når de afleverede og hentede deres børn. Og hun startede altid dagen med at gå rundt og hilse på alle børnene og medarbejderne. Det gjorde børnene trygge ved hende og gav medarbejderne mulighed for at overlevere besked fra forældre, og drøfte spørgsmål eller bekymringer.

Det er vigtigt, at socialrådgiveren tager alle henvendelser alvorligt – store som små. Det kan dreje sig om alt fra svære snakke om sygdom i familien til, hvordan man bruger Nem Id. Det har stor betydning for kontakten til familierne, at socialrådgiveren ikke er ansat som myndighedssagsbehandler i kommunen, men er tilknyttet institutionen som forældrenes rådgiver og arbejder tæt sammen med personalet. Det var muligt i Nova, fordi socialrådgiveren blev ansat og lønnet af projektet. Socialrådgiveren var ansat på deltid i projektperioden.

### Hvorfor?

Når socialrådgiveren hjælper familierne med stort og småt, kan det forebygge, at små problemer vokser sig store, og sikre, at der i tide bliver taget hånd om de mere alvorlige problemer. Det aflaster desuden personalet, som kan fokusere på de pædagogiske opgaver. Socialrådgiverens kendte ansigt skaber tillid og tryk. Nogle familier kan have store og komplekse sociale udfordringer – og nogle har mistillid til eller frygt for systemet. Her kan socialrådgiveren fungere som en brobygger til resten af det offentlige system, så der skabes kontakt og tillid, og barnet og familien får den nødvendige hjælp og støtte.

### Ansæt selv: En socialrådgiver

**Ansæt** en socialrådgiver, som er åben for at hjælpe forældrene med alle de forskelligartede udfordringer, de har – store som små.

**Lav** en pjece, som kort fortæller, hvad socialrådgiveren kan hjælpe med, og hvornår han eller hun er i daginstitutionen.

**Giv** socialrådgiveren opgaver, som gør, at der opstår en naturlig kontakt med forældre og børn.

**Inddrag** socialrådgiveren i daginstitutionens hverdag og kultur, fx ved personalemøder og forældrearrangementer.

**Lederen** skal støtte og bakke socialrådgiveren op, så han eller hun får råderum, selv kan tage initiativ og bliver en anerkendt medarbejder, som forældre og personale kan søge støtte og råd hos.

**Vær** tålmodige. Det tager tid at opbygge tillid, derfor må socialrådgiveren være meget opsøgende og henvende sig direkte til forældrene, for at lære dem at kende og fortælle om sin funktion.

**Personalet** skal støtte socialrådgiverens funktion ved at henvise til socialrådgiveren og oplyse forældrene om, hvad han eller hun kan bruges til.



# Netværk og deltagelse blandt forældrene

Man tror nogle gange, at forældrene ikke vil deltage – men de VIL faktisk gerne. Og det kan vi se, når vi giver mulighed for det. (Medarbejder i Nova)

Valgafteften står for mig som en af de bedste aftener, vi har holdt. Jeg synes, at det var så sejt, at flere af forældrene, som ikke kunne godt dansk, rejste sig op og spurgte ind til nogle ting. (Medarbejder i Nova)

**Forældrenes sociale netværk** og deltagelse i samfundet generelt spiller en stor rolle for barnet i familien. Mange af forældrene i Nova er udlændinge, som for nyligt er kommet til landet, eller som af andre årsager ikke har et stærkt netværk i Danmark. Personalet i Nova oplevede samtidig, at mange forældre holdt sig for sig selv og sjældent deltog i aktiviteter med børnene. De afleverede og hentede deres børn – nogle gange uden at veksle et ord med medarbejderne eller de andre forældre. Gode netværk og følelsen

af at høre til skaber mentalt og socialt overskud i familien. Nova arbejdede derfor målrettet med at støtte forældrene i at skabe netværk, deltage i forskellige aktiviteter og se sig selv som deltagende borgere i kommunen og dermed i samfundet.

Indsatsen rettede sig mod at give familierne oplevelser med at høre til i samfundet og mod til at deltage i såvel formelle som uformelle fællesskaber og demokratiske processer.

De konkrete aktiviteter i Nova spænder fra oprettelsen af et tøjbytterum i daginstitutionen til større arrangementer som fx fælles familieudflugter og en valgafteften med politisk debat.

Jeg kommer til sommerfest her i stedet for i skolen med min ældste, for det er samme dag, og her kender jeg mange flere. Alle er meget søde, venlige og forstående. Der er mange forældre, der ikke kan dansk, men så er personalet virkelig dygtige til at hjælpe dem. (Forælder i Nova)





# Familieudflugter

Man får snakket med forældrene på en helt anden måde på de ture, fordi man får en fælles oplevelse – og man kan tale mere med børnene om det efterfølgende. (Medarbejder i Nova)

Der var også en russisk familie med på kanalrundfarten. De var lige kommet til landet. De sad hele turen og fortalte deres børn om hvordan og hvorledes om deres nye land. (Medarbejder i Nova)

## Hvad?

En familieudflugt er en udflugt og en fælles oplevelse for både forældre, børn og personale i daginstitutionen. Formålet med familieudflugterne er både at skabe netværk mellem forældrene, og at give familierne mulighed for en anderledes oplevelse sammen. Samtidig styrker det den gode relation mellem forældre og medarbejdere at være sammen om en fælles oplevelse uden for daginstitutionen. Tanken er, at en udflugt er en god ramme for et ligeværdigt og uformelt samvær blandt mange forskellige nationaliteter og familier. Samtidig får familierne nogle fælles oplevelser og får set forskellige sider af Danmark og dansk kultur.

Udflugtsmålet skal være interessant og relevant for både børn og forældre. I Nova tog de for eksempel på Frilandsmuseet, på bondegårdstur og på kanalrundfart i København for at se og høre om hovedstaden og de historiske bygninger.

Jeg kan godt lide, at vi tager på ture, det er rigtig godt. Kanalrundfart var fantastisk. Det var en god oplevelse for børnene at være ude at sejle. De tager også børnene med på koloni – det lærer de meget af. (Forælder i Nova)

## Hvordan?

Familieudflugter holdes i weekenden, så flest forældre har mulighed for at deltage. De starter fx kl. 9 og slutter ved middagstid, så familierne kan nå hjem og spise frokost, hvis de ikke har medbragt mad. Der er fælles afgang med bus, så alle har mulighed for at

komme med. Turen sammen i bussen giver samtidig mulighed for at tale med hinanden undervejs. På udflugterne har medarbejderne en anden rolle, end de plejer at have. Ansvar for børnene er forældrenes, så medarbejderne har tid til at snakke med forældrene og være til stede på en anden måde.

Nogle af medarbejderne i Nova har haft deres egne børn med og på den måde vist mere af sig selv som privatpersoner. Det medvirkede til, at det var lettere at tale med hinanden – også forældrene imellem.

På turene lærer man de andre forældre at kende, så kan børnene lege sammen også i fritiden. Og vi har kontakt bagefter. (Forælder i Nova)

## Hvorfor?

Fælles oplevelser mellem personale og forældre, og bedre netværk blandt forældrene, giver et godt fundament for det pædagogiske arbejde i daginstitutionen. Alle er mere jævnbyrdige, når de er sammen uden for institutionen. Det giver desuden medarbejderne et indtryk af relationen mellem børn og forældre, og giver samtidig forældrene en forståelse for, hvad det vil sige at være på tur, så de er mere trygge ved at lade deres børn komme af sted på andre ture med institutionen.

Nogle forældre bruger udflugterne til at vise og fortælle deres børn om „deres nye land“. For nogle er det en stor oplevelse, i sig selv, at komme uden for deres lokalområde og være på tur med deres børn, hvor de får mulighed for at se noget andet, end de plejer.

Medarbejderne i Nova oplevede, at både de selv og forældrene var mere åbne overfor hinanden, når de var på tur.

Der er familier for hvem, det er for dyrt at tage til København – en togbillet er en formue for dem. For børnene var det en stor oplevelse, og nogle familier blev i København bagefter for at se noget mere. (Medarbejder i Nova om kanalrundfarten)

## Planlæg selv: En familieudflugt

**Overvej**, hvor turen skal gå hen – spørg fx forældrene, hvad de synes er spændende.

**Lav** både en skriftlig invitation og tal med forældrene om turen.

**Vær** tydelig om, at det kræver tilmelding, og fortæl, hvor mange familiemedlemmer der kan komme med. Er det kun for forældre, børn og søskende – eller må fx bedsteforældre også deltage?

**Gør** det tydeligt for forældrene, at det er dem, der passer børnene på turen – ikke personalet.

**Gør** noget ud af at skabe en god stemning, hvor forældrene taler med hinanden og lærer medarbejderne og de andre forældre at kende.

**Personalets** opgave på turen er at tale med forældrene undervejs. De er på arbejde, men på en anden måde, end når de passer børnene i daginstitutionen.



# Vælgermøde

Der var mange, som kom ud med det, de havde på hjerte – det var en RIGTIG fed oplevelse (...). De kom i spil, fik sagt nogle ting. Jeg tror også, kommunalpolitikere fik noget ud af det. (Medarbejder i Nova)

For at bryde isen lavede vi en startafstemning om, hvorvidt vi skulle have kaffe eller te til vælgermødet. Alle deltog – det var grænseoverskridende for dem at rejse sig og sætte en streg, men det løsnede lidt op. Vi snakkede om en masse emner, og jeg spurgte dem, hvad de ville spørge politikerne om. (Socialrådgiver i Nova)

På selve valgdagen havde vi fejring med kaffe og kage. Der var kun én forælder, som ikke ville stemme, de andre ville gerne. Efterfølgende hængte vi selvfølgelig resultaterne fra kommunalvalget op. (Medarbejder i Nova)

## Hvad?

At skabe lyst og mod til deltagelse hos forældrene handler også om at give dem en oplevelse af at være en del af og have indflydelse på samfundet – at deres mening tæller. På et vælgermøde får forældrene viden om, hvordan det danske demokrati fungerer, møder lokalpolitikere og lærer, hvordan de kan gøre deres indflydelse gældende.

Mange forældre med en anden kulturbaggrund er ikke vant til at forholde sig til dansk politik – og mange ved ikke, at de kan stemme til kommunalvalget uden at have dansk statsborgerskab. Nova ville gerne ændre denne tendens og styrke familiernes demokratiske selvtillid. Derfor holdt de, op til det forestående kommunalvalg, et vælgermøde. Her kunne forældrene høre om kommunalvalget og møde politikerne. På valgdagen inviterede Nova til valgføje med kaffe om eftermiddagen, og efterfølgende kunne forældrene gå hen og stemme sammen.

## Hvordan?

Et vælgermøde skal forberedes godt. Lokalpolitikere inviteres til at komme for at fortælle, hvad de står for og svare på forældrenes spørgsmål. Til vælgermødet sidder politikerne som et panel foran forældrene, som sidder i små grupper ved borde, så de kan tale sammen. Der er tolk til dem, der har behov for det. Medarbejderne sidder også ved bordene, og er med til at stille spørgsmål.

Det er også vigtigt at forberede forældrene godt til vælgermødet. For eksempel ved at vise billeder af det lokale valgsted og en stemmeboks. Vise hvordan en stemmeseddel ser ud og udfyldes. En del af forberedelsen er også at tale om, hvilke spørgsmål forældrene gerne vil stille til politikerne, og hjælpe med at formulere spørgsmålene.

Socialrådgiveren i Nova kontaktede inden valgføjen kommunaldirektøren og fik indspillet en kort video med ham, hvor han forklarer, hvordan man stemmer, og hvorfor det er vigtigt. Den blev vist som indledning til vælgermødet. På dagen for vælgermødet inviterede medarbejderne forældrene på mad, inden politikerne kom. Personalet fortalte om kommunalvalget, det kommunale demokrati, og hvad lokalpolitikere kan beslutte. Samt drøftede spørgsmål med forældrene som fx: Hvorfor skal man stemme? Hvorfor kan jeg ikke bede en anden om at stemme for mig? Hvorfor er det vigtigt kun at sætte ét kryds? Medarbejderne forberedte også en række spørgsmål til politikerne sammen med forældrene, og hvis forældrene ikke havde mod på selv at stille dem, gjorde personalet det for dem.

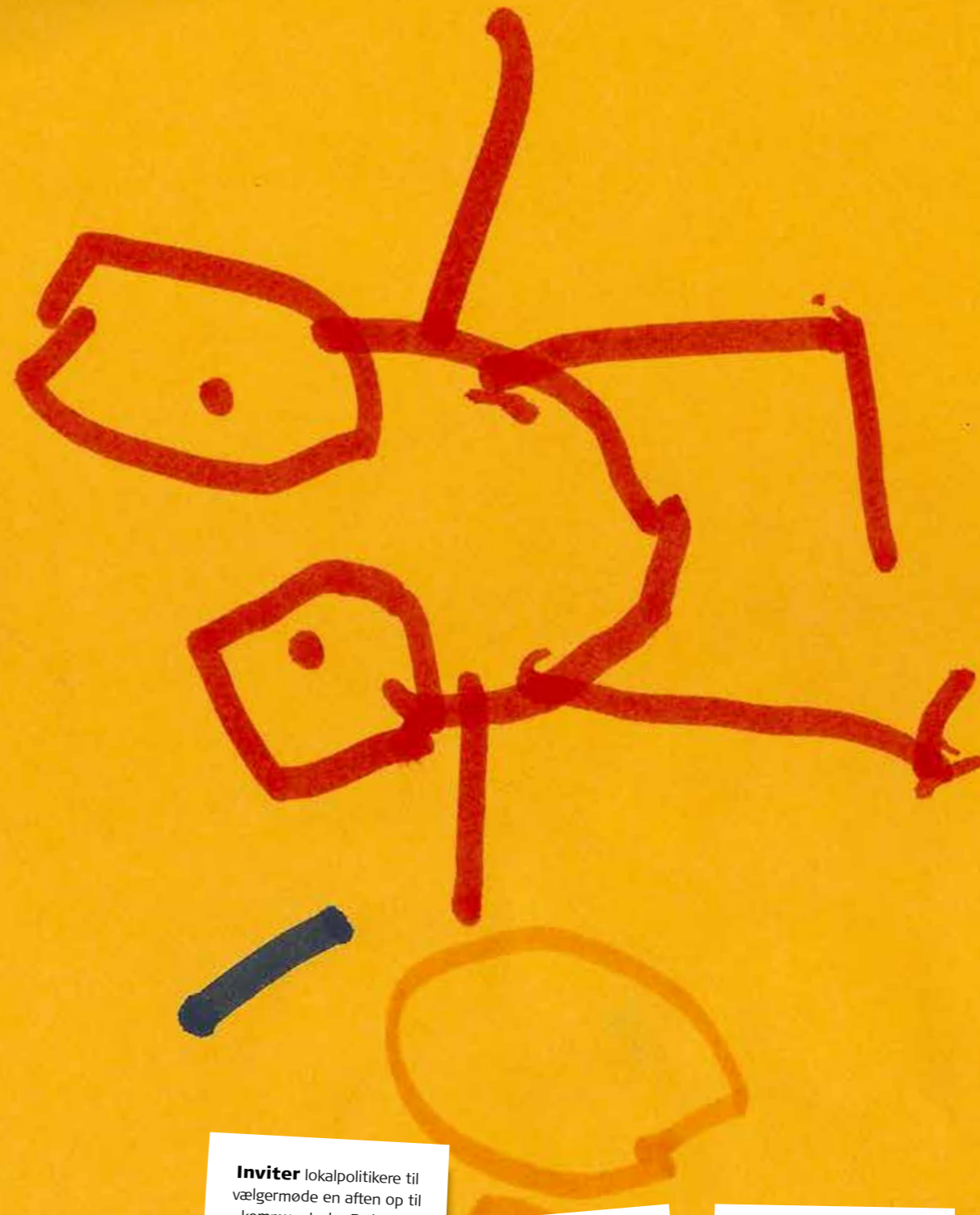
Alle forældre var helt spændte. Det var med besøg af politikere og det var meget spændende. Det var skønt at være der, der var ikke noget der hed dumme spørgsmål. De ville gerne svare, hvis de kunne. Der var mange forældre, der kom med spændende spørgsmål. (Forælder i Nova)

## Hvorfor?

Til et vælgermøde lærer forældrene helt konkret, hvordan man stemmer. De oplever, at de bliver taget alvorligt som vælgere og borgere i kommunen. Når forældrene får hjælp af medarbejderne til at stille spørgsmål til politikerne, opnår de indsigt i, hvordan deres liv og hverdag er påvirket af forskellige politiske beslutninger. Og de lærer, at de kan tage stilling til og få indflydelse på dette. Det skaber større demokratisk selvtillid hos familierne, og gør forældrene i stand til at være deltagende og aktive demokratiske rollemødelere for deres børn.

I Nova gjorde det stort indtryk på forældrene, at politikerne var mødt op for at tale med dem. For medarbejderne var det en god oplevelse at være med til mødet, opleve forældrene engagerede og nysgerrige og høre, hvilke spørgsmål der fylder i deres liv.

Aryan



## Arranger selv: Et vælgermøde

**Inviter** lokalpolitikere til vælgermøde en aften op til kommunalvalg. Forbered dem på, den vælgergruppe de skal møde, og sørg for at der er taletid til alle, fx ved at starte panelet med 2 minutter til hver politiker.

**Forbered** forældrene godt til mødet ved at fortælle detaljeret, hvad et kommunalvalg er og vise, hvordan man helt konkret stemmer. For mange vil det være helt nyt!

**Tal** med forældrene om, hvad der interesserer dem, og hjælp dem med at forberede og stille spørgsmål til politikerne.

**Vær** altid politisk neutral som arrangør.

**Hav** tolke med eller sæt forældrene sammen i grupper, så de kan oversætte for hinanden.

**Husk** at invitere medarbejderne. Placer den rundt ved bordene, så forældrene i løbet af aftenen kan få mulighed for at stille spørgsmål via en medarbejder.

**Lav** på valgdagen en valgføje i daginstitutionen, hvor I gør opmærksom på valget, svarer på spørgsmål og opfordrer forældrene til at gå hen og stemme sammen.



# Bytterum

Der er mange familier, som ikke har så mange penge – og børnene vokser jo hurtigt. Vi har derfor lavet et bytterum til at bytte tøj, men også for at lære at hjælpe hinanden – og hjælpe andre. Og generelt for at aftabuisere genbrug. Vi siger, det er for miljøets skyld. Mange har haft det svært ved, at deres børn skulle gå i aflagt tøj – så er det bedre, at det handler om miljøet. (Socialrådgiver i Nova)

Det bliver brugt sådan, at forældrene lige kigger ind i rummet, når de henter eller afleverer. Jeg har ikke hørt forældre snakke om det, men jeg har set dem derude. (Medarbejder i Nova)

## Hvad?

Et bytterum giver forældrene mulighed for at dele og genbruge det tøj, som børnene er vokset fra. Mange familier har ikke så mange penge – og med små børn i familien er der en vis gennemstrømning af tøj. Det ville Nova gerne give forældrene mulighed for at udnytte. Derfor indrettede de et bytterum, hvor forældrene kan donere deres børns aflagte tøj og tage noget i en anden størrelse. Det fungerer også som backup til skiftetøj i daginstitutionen i hverdagen.

## Hvordan?

Et bytterum kan være en reol med nogle kasser til de forskellige stykker tøj. På kasserne er der billeder af trøjer, bukser, regntøj og sko – så det er nemt at se, hvad der ligger hvor. Det er vigtigt, at sortere tøjet, så det kun er pænt og rent tøj uden huller, der ligger klar. Tøjet skal være i god stand og vasket, for at forældrene har lyst til at bruge det.

Bytterummet skal helst være placeret lidt afsides og afskærmet, så forældrene diskret kan gå derind på

vej ind eller ud af institutionen. For nogle forældre kan det, i starten, være tabubelagt at tage tøj i bytterummet, fordi det kan opfattes som et udtryk for, at man har økonomiske vanskeligheder. Af samme grund er det vigtigt, at medarbejderne gør opmærksom på bytterummet og viser, at de selv bruger det. Personalet fortæller nye forældre om det – og fortæller, at det er helt normalt at genbruge tøj på den måde. I Nova gjorde medarbejderne meget ud af, at det handlede om at skåne miljøet og hjælpe hinanden i hverdagen.

Det er rigtig godt, jeg har både givet og taget tøj. Det er rigtig godt, når man mangler noget. (Forældre i Nova)

## Hvorfor?

Et bytterum giver forældrene en oplevelse af at kunne dele og hjælpe hinanden. For nogle kan bytterummet også være et sted, hvor man møder og snakker med andre forældre. Det giver en oplevelse af at bidrage med noget til fællesskabet og sparer familierne for ellers store udgifter til børnenes tøj.

I Nova begyndte forældrene at gå meget op i at komme med tøj.

Der er flere, som har doneret tøj, som jeg ikke havde forestillet mig ville gøre det; forældre uden så mange ressourcer fx. Jeg tænker, det er en god ting, at de får oplevelsen af at kunne give noget – og så får de snakket med hinanden ude i det rum! For mig har det også været en god mulighed for at få snakket lidt med nogen af forældrene. (Socialrådgiver i Nova)

## Opret selv: Et bytterum

**Placer** bytterummet, så forældrene kan gå derind uden at gøre sig bemærket.

**Sorg for** at sortere og rydde ud i tøjet med jævne mellemrum, fx sammen med børnene.

**Hæng** sedler op ved indgangen og skriv: „Nu er det sommer, så nu er der sommertøj i bytterummet!“ og „Nu er det efterår, så nu er der regntøj og varme trøjer!“

**Tag** nye forældre med hen til bytterummet, fortæl dem hvordan det fungerer og giv dem evt. noget tøj med hjem.

**Fortæl** forældrene, at det handler om at hjælpe hinanden og skåne miljøet.



# Få forældrenes feedback

**Der er holdt mange** – og meget forskelligartede arrangementer for forældrene i løbet af de fire år Nova har arbejdet med forældreinvolvering og forældresamarbejde. Et vigtigt element i forældreinvolveringen har været at høre, hvad forældrene synes om arrangementerne – så de næste kunne formes og tilpasses forældrenes ønsker og behov. Det har medarbejderne blandt andet gjort ved at lade forældrene udfylde et evalueringsskema efter hvert arrangement. Evalueringsskemaerne blev samlet ind, inden forældrene gik hjem, og gennemgået af nogle af medarbejderne i dagene efter arrangementet.

Evalueringsskemaerne kan være en god måde at signalere til forældrene, at medarbejderne er interesserede i deres mening og oplevelse. Da skemaerne udfyldes anonymt, er det samtidig en ufarlig måde for forældrene at give feedback på. Det kan være med til at understøtte en kultur, hvor det er okay at komme med ris, ros og gode ideer til medarbejderne. Fx oplevede medarbejderne i Nova, at forældrene i løbet af projektperioden i højere grad begyndte at anvende tekstfeltet til at komme med deres egne kommentarer og forslag.

Vil I selv bruge et evalueringsskema, er det vigtigt, at det er enkelt udformet med få udvalgte spørgsmål. Det må ikke virke uoverkommeligt for forældrene at udfylde skemaet – og det skal også være let og hurtigt for personalet efterfølgende at læse skemaerne igenem.

Det er vigtigt at gennemgå spørgsmålene mundtligt med forældrene, når skemaet udleveres, og at fortælle dem, hvad I vil bruge besvarelsen til. Og så kan det være en god idé at bruge symboler i stedet for tekst, når det er muligt.

Her er et eksempel på et evalueringsskema med fem svarmuligheder, hvor bedste score er en glad smiley med pil op, og dårligste er en sur smiley med pil ned. Nederst er der mulighed for at komme med egne kommentarer.

Vælgermøde	😊	🙂	😐	☹️	😞
Synes du arrangementet var relevant?					
Fik du talt med andre forældre eller personale under arrangementet?					
Har du fået et bedre kendskab til kommunalpolitik i Greve?					
Har du fået et bedre kendskab til politik, og hvordan den påvirker din hverdag?					
Har du fået et bedre kendskab til, hvordan man stemmer til kommunalvalg?					
Kunne du tænke dig at deltage i andre aktiviteter i Nova i fremtiden?					

Har du andet du gerne vil sige om arrangementet:

---



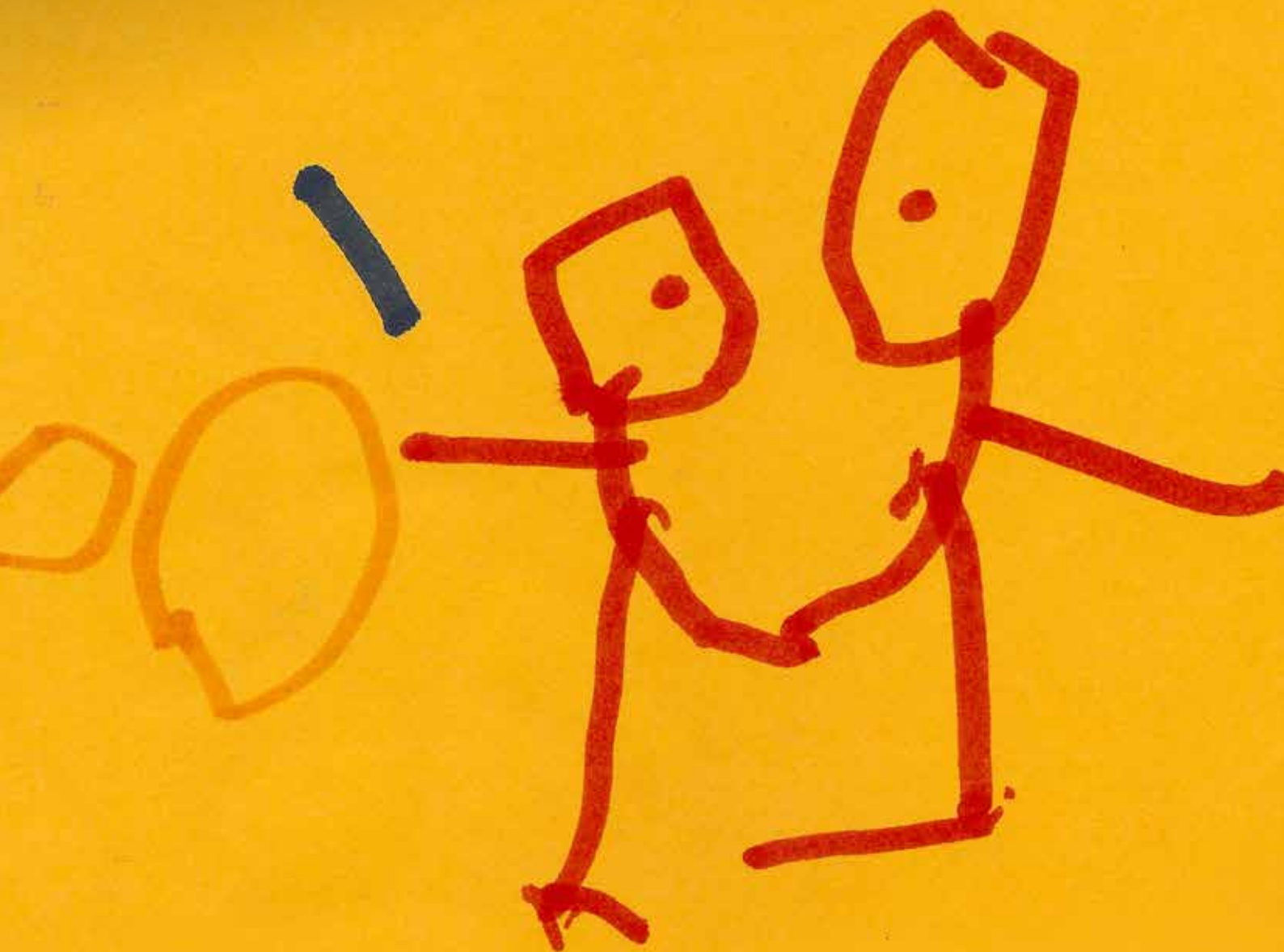
---



---







## Nye veje til forældresamarbejde og integration

**Et inspirationskatalog  
om forældreinvolvering  
og forældresamarbejde  
i daginstitutioner,  
hvor mange børn  
har forskellige sprog-  
og kulturbaggrunde**

Socialt Udviklingscenter SUS, 2015

Udarbejdet af  
Signe Groth Andersson  
Birgitte Bækgaard Brasch  
Amalie Utzon  
i samarbejde med Greve Kommune  
og daginstitutionen Nova.

Tegninger:  
Børn i daginstitutionen Nova,  
Greve Kommune

Layout: Christian Schmidt

ISBN: 978-87-92182-22-7

Inspirationskataloget er udarbejdet som led i et projekt om forældresamarbejde og -involvering i daginstitutionen Nova i Greve Kommune. Socialt Udviklingscenter SUS har gennemført erfaringsopsamlingen fra projektet. Inspirationskataloget er udarbejdet i forbindelse med erfaringsopsamlingen på baggrund af interview med forældre og personale i Nova samt med projektets styregruppe.