

Daginstitutionen som et familiehus

– et styrket fællesskab i Edel Liisbergs Børnehus



Udarbejdet af Følgeskabet

April 2017

Støttet af BUPL's udviklingspulje

Indhold

Resume	3
Indledning	4
Introduktion af Zonemodellen®	5
Omdrejningspunktet i Zonemodellen er børnene.....	7
Projektets opbygning.....	8
Værdigrundlaget.....	8
Arbejdet med Zonemodellen.....	10
Tydelig faglighed; fra lineær til cirkulær dokumentation.....	12
Fra tilfredshedsundersøgelse til samarbejdsundersøgelse	14
Projektets resultater.....	15
Øget faglig stolthed og trivsel i personalegruppen	15
Tydeligere faglighed og et læringsmiljø der inspirerer.....	17
Dokumentation som redskab for medskabelse.....	18
Forældre er medskabende i og af fællesskabet	20
Zonemodellens anvendelighed	22
Familiehuset er kommet for at blive	24
Tak til	24
Læs mere:	24

Resume

I et familiehus er forældrene medskabere af børnenes trivsel, læring og udvikling. Det er de, fordi børnene spejler det de voksne gør, og gør det samme. Ingen voksne kan derfor være anonyme i daginstitutionens fællesskab.

Det perspektiv har været afsættet for projektet, der har haft til formål at de voksne i daginstitutionen, skulle lykkes endnu bedre med at skabe det bedste læringsmiljø sammen. Dette skulle ske ved 1) at lade medarbejderne dele ud af fagligheden og gøre den tydelig i hverdagens arbejde, 2) ved at forældrene bliver inspireret og lader inspirationen leve 24/7. Og 3) ved at tydeliggøre hvorledes forældrene er medskabende af børnenes trivsel, læring og udvikling.

Det kan virke som en selvfølge, at alle forældre har kendskab til hvad der arbejdes med i en daginstitution. Men størstedelen af det pædagogiske arbejde – særligt relationsarbejdet – er usynligt. Man kan ikke tage for givet at forældrene ved hvad der samarbejdes om. Så hvis forældrene skal få øje på det, skal fagligheden og værdigrundlaget tydeliggøres og fortælles.

Projektet har beroet på ovenstående og derfra har Følgeskabet udarbejdet et projektdesign, som har foldet sig ud fra juni 2016 til marts 2017. Familieprojektet er foregået i den selvejende daginstitution Edel Liisberg Børnehus i Københavns nordvest-kvarter og har involveret både bestyrelse, ledelse, medarbejdere, forældre og børn.

Overordnet har projektet ført til følgende erkendelser og resultater:

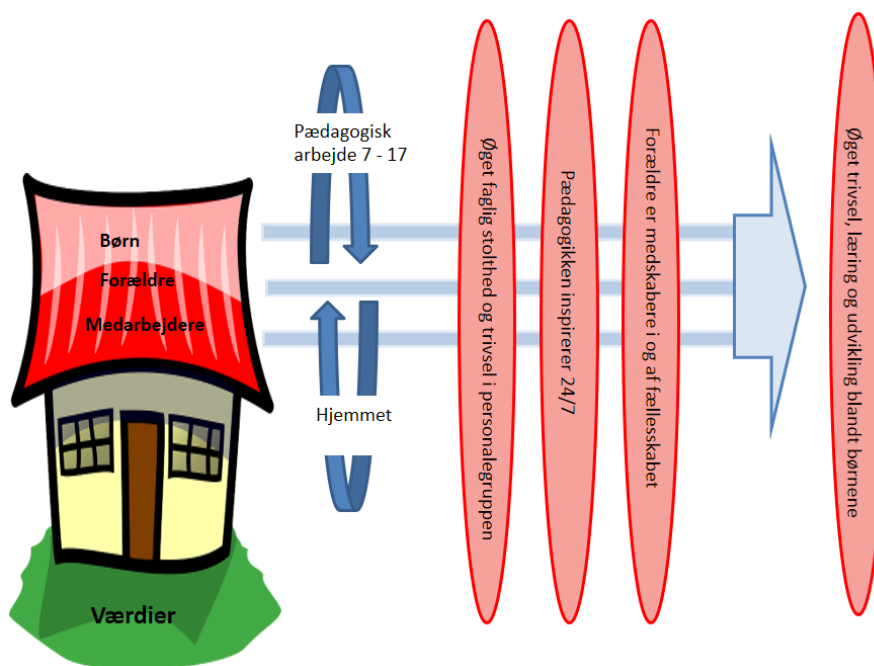
- **Det siges, at en god pædagog, er en der vil barnet. En god leder er én der vil forældrene.** Ikke bare fordi de fagligt eller rationel forstår, at det kan være en god ide. Men fordi de vil dem og har lyst til at lykkes sammen med dem.
- **Forældrene har masser af potentiale til at være medskabende af læringsmiljøet og af fællesskabet** (de enkelte tabeller nedenfor viser fremgang på alle opstillede parametre)
- **Forældre er i gennemsnit 2½ time om ugen i daginstitutionen.** Forældrene har med den tid de allerede er der, masser af potentiale til at være medskabende af læringsmiljøet. Det handler ikke om **hvor meget tid forælderen lægger, men hvor nærværende forælderen er**
- **Forældre er forskellige** og deres tid, lyst og mulighed for at involvere sig er forskellig – stort og småt skal altid være lige godt
- For at kunne skabe et godt forældresamarbejde skal man have en fælles vision for **hvor forældresamarbejdet kan føre børnelivet hen**, vide hvad man mener med forældresamarbejde og hvordan man går til værks
- Konkrete værktøjer, som f.eks. **Zonemodellen og samarbejdsundersøgelsen** understøtter arbejdet, idet man får et fælles sprog for hvad man vil opnå og hvordan man sammen gør det
- **Tydeligt værdigrundlag og faglighed er** centralt for et godt samarbejde – begge elementer skal være tilstede og balancere hinanden
- **Personalet går forrest og sætter rammen, når forældrene træder mere aktivt ind i organisationen**, således at der ikke sker en udvanding af fagligheden og det værdibårne læringsmiljø, men at det til gengæld løbende styrkes

Indledning

Baggrunden for projektet er at institutionsbestyrelse og leder i den selvejende institution Edel Liisbergs Børnehus, igennem de seneste år havde haft fokus på forældresamarbejdet. Særligt har der været en opmærksomhed på hvordan forældregruppen kunne involveres, føle sig som en del af huset samt blive en større del af børnenes læringsmiljø.

Børnehuset har i 2013 – 2015 udvidet fra at være 42 børn i alderen 2 år og 10 mdr. til 5 år, til at være et integreret børnehus med 86 børn i alderen 0 til 5/6 år. Det lokale fællesskab og følelsen af at høre til hos både forældre, medarbejdere og børn blev udfordret af en fordobling i antallet af børn med deres tilhørende familier, samt en udvidelse i personalegruppen. Ønsket var at skabe et tilhørsforhold og ejerskab til fællesskabet i det større - der BÅDE gjaldt samarbejdet omkring det enkelte barn OG samarbejdet med alle forældrene omkring alle børn.

Projektperioden har løbet fra juni 2016 – april 2017. Til projektet har været knyttet en zonekonsulent og en dokumentationskonsulent.



Figur 1. Figuren viser projektets mål og formål, tagende afsæt i værdigrundlaget og aktørerne: medarbejdere, forældre og børn

I børnehuset var der en generel erkendelse af at forældre gerne vil bidrage og tage del i hverdagen med børnene. Forældrene vidste bare ikke rigtig hvordan. Medarbejdere ville gerne byde forældrene mere ind i hverdagslivet, men der manglede en fælles tilgang dertil. Dette paradoks skulle projektet være med til at give svar på med følgende formål:

- **Øget faglig stolthed og trivsel i personalegruppen**
- **Pædagogikken inspirerer 24/7 (alle ugens dage, døgnet rundt)**
- **Forældre er medskabende i og af fællesskabet**

Alt sammen er det faktorer, der fører til det overordnede formål om at: **danne de bedste rammer for at børnene trives, lærer og udvikler sig.**

Projektet lagde således an til et mere intensivt og fokuseret samarbejde mellem 'institution og forældre' samt 'mellem forældre', hvor forældrene får mulighed for at være en del af/medskabere af det fællesskab, som deres barn dagligt befinder sig i. Og samtidig får nogle forudsætninger for at forstå de læringsforløb som barnet er en del af. Det gjaldt således en involvering som handler om at dele ud af fagligheden i den daglige dialog, gøre læringsmiljøet tydeligt samt understøtte forældrene i at være medskabende og tilstede i fællesskabet.

Det samlede projekt illustreret som ovenfor er bygget op omkring følgende elementer:

- 1) et tydeligt værdigrundlag og tydelige pædagogiske principper, som rammesætter den måde børn, forældre og medarbejdere er sammen på i fællesskabet
- 2) tre aktørgrupper der er ligestillet og arbejder sammen i et stærkt og tydeligt læringsmiljø, om at understøtte børnenes trivsel, læring og udvikling
- 3) en hverdag hvor hjemmeliv og institutionsliv er steder der komplimenterer hinanden
- 4) både medarbejdere og forældre er rollemodeller i fællesskabet. Uanset om de vil det eller ej, så kigger børnene på hvad de voksne gør og spejler det i deres egen væremåde. Alle voksne spiller derfor en stor rolle i forhold til læringsmiljøet

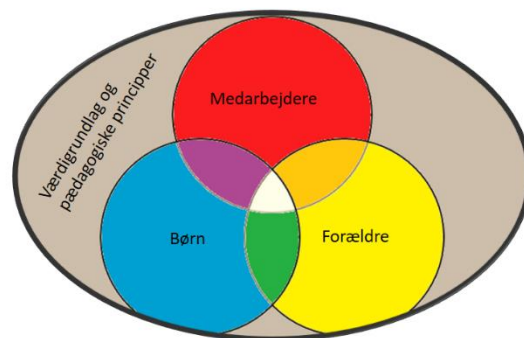
Det tager ca. 15. minutter at aflevere og hente et barn. En hurtig hovedregning kan fortælle, at hver forælder i gennemsnit er i daginstitutionen 2½ time om ugen. Uden at behøve at investere en masse ekstra tid, kan forældre med den tid de allerede er der, spille en stor rolle i forhold til at understøtte læringsmiljøet og øge børnenes trivsel, læring og udvikling.

Forudsætningerne og projektdesignet tager afsæt i Zonemodellen®. Zonemodellen® er udarbejdet af Følgeskabet. Projektet havde til formål at afdække hvorvidt det var en velegnet metode til at anvende i samarbejdet mellem forældre og medarbejdere.

Introduktion af Zonemodellen®

Zonemodellen® er et værktøj, der hjælper med at skabe et fælles sprog og bevidsthed i organisationen om, hvad det er voksne og børn vil med hinanden. I Zonemodellen® arbejdes der med institution og børnenes hjem, som forskellige steder der komplimenterer hinanden og styrker barnets trivsel, læring og udvikling. Barnet lever ikke et 7/17-institutionsliv. Barnets liv sammenvæves i tid og sted, og med de relationer barnet er en del af. I Zonemodellen er der derfor heller ikke kun fokus på de aktiviteter, der sker fra 7-17, men på alle de elementer, der beriger børnenes læringsmiljø i og omkring daginstitutionen.

Zonemodellen består af i alt 8 zoner og tre aktørgrupper: medarbejdere, forældre og børn. Den grå zone - værdigrundlaget og de pædagogiske principper, adskiller sig fra de andre, idet de danner grundlaget for al den aktivitet der folder sig ud i zonerne. Uanset hvilken aktør man er, er det i rammen af institutionens værdigrundlag og de pædagogiske principper, at aktører involverer sig og bliver medskabende. Der er mange måder at engagere sig på. Men for at alle kan lykkes med hinanden i netop rammen af at være sammen i



en daginstitution, er den grå zone det fælles afsæt. På den måde bliver fællesskabet næret af en professionalisme og bliver unikt i forhold til alle mulige andre arenaer, hvor børn og forældre også kan mødes.

De øvrige syv zoner består af mellem en og tre aktørgrupper.

Zone	Aktørgruppe	Eksempel på aktivitet
	Medarbejdere	Stuemøder med pædagogisk refleksion Planlægning af projekter
	Børn	Hemmeligheder Fordybet leg mellem børn uden voksne er direkte involveret
	Forældre	Garderobesnak eller snak på legepladsen, ved parkeringspladsen, hvor man hygger, griner, udveksler erfaringer
	Medarbejdere/børn	Samling Projekter
	Børn/forældre	Læsning af bog med flere børn eller leg på legepladsen Familiekoloni
	Forældre/medarbejdere	Forældremøder, small talk ved hentning, fællesmøder
	Forældre/ medarbejdere/børn	Hente og bringe, "coffee to stay" Falder ind i aktiviteten/legen/stemningen

Det kan virke banalt at arbejde med tre aktørgrupper, der deler fællesmængder. På den måde er modellen simpel og let overskuelig. Det interessante ligger i at gå i dybden med de enkelte zoner; analysere hvor aktive de er? Hvor grænsedragningen mellem zonerne ligger? Hvilke overvejelser der ligger bag at en aktivitet er placeret i f.eks. lilla zone (medarbejdere og børn) og ikke hvid zone (medarbejdere, børn og forældre)? Hvor meget energi der potentielt ligger i den enkelte zone, og hvordan bringes den i spil?

Det er som oftest sådan at de zoner, hvor medarbejderne er til stede, er de mest aktive. Det er som udgangspunkt også meget naturligt. Zonemodellen gør dog op med den traditionelle tænkning, at det er medarbejderne, der alene er drivkræfterne, da Zonemodellen lægger an til at alle tre aktørgrupper betragtes ligeværdigt og alle tre aktørgrupper, er ved deres blotte tilstedeværelse, medskabende af det liv, der folder sig ud i daginstitutionen. Det gør at man sammen trænes til at få øje på de aktiviteter man i fællesskab betragter som vigtige. Det flytter også ved opfattelsen af hvem der har ansvaret for at daginstitutionen lykkes. Det er ikke længere medarbejderne alene der skal opfinde og understøtte livet i institutionen. Det får forældrene, gennem en øget involvering også mulighed for at præge.

Zonemodellen giver på den måde anledning til, at reflektere over hvor og hvornår forældrene egentlig spiller en rolle eller om al aktivitet pr. automatik trækkes ind i medarbejder-zonerne rød og lilla. Hvorfor er en gåtur eller en udflugt som udgangspunkt lagt i lilla zone? Hvad ville der ske, hvis gåturen som udgangspunkt

lå i hvid zone og alle vidste at f.eks. ture er ”sådan noget vi alle kan være med til”. Med mindre at der er faglige argumenter for at det ikke er en god ide. Hvis f.eks. forældrene bliver forstyrrende i den konkrete aktivitet. Begrundelsen skal blot være faglig funderet, og ikke ud fra hvad medarbejderne plejer.

En ligeværdig tilgang til forældre og medarbejdere betyder også at der er aktiviteter i institutionen som forældre ikke kan tage ansvar for. Ligeledes er der aktiviteter, som medarbejdere ikke kan tage ansvar for. De aktører der hører med i zonen, skal være med til at definere hvordan zonen gives energi (med afsæt i værdigrundlaget og de pædagogiske principper). Medarbejdere kan ikke opfinde aktiviteter i gul zone og få forældrene til at finde sammen om, hvad der interesserer dem. Både forældre og medarbejdere kan understøtte det som sker. Medarbejderen kan påskønne at forældrene bruger hinanden, hygger sig sammen eller maler plankeværket. Forældrene kan tale pædagogernes projekter op, byde ind med observationer, der styrker refleksionen eller bære en fokuseret opmærksomhed omkring ugens insekt-tema med videre til weekendudflugten i skoven.

Omdrejningspunktet i Zonemodellen er børnene

Alt det som sker, uanset hvilken zone det sker i, fremmer børnenes trivsel, læring og udvikling. Det er et fagligt fokus som er centralt i pædagogikken og medarbejderens uddannelsesmæssige baggrund. Det er også centralt at forældrene forstår det fokus – at forældre når de f.eks. er i hvid zone, sammen med flere børn, forstår hvor vigtigt det er for eget barn og de andre børn, at de interesserer sig for de andre børn og gruppen. For når forældrene går og barnet bliver tilbage, er det de andre børn og gruppen, som eget barn skal lykkes i. Når det er sagt er det også vigtigt at understrege at forældre er forskellige. Vil noget forskelligt, kan noget forskelligt og prioriterer tiden forskelligt. Den mangfoldighed i forældregruppen må ikke udviskes. En forudsætning for at forældresamarbejdet lykkes er, at forældrene har lov til at være forskellige.

Afsættet er at en forælder i gennemsnit er i daginstitutionen minimum 2½ time hver uge. I det tidsrum er der masser af potentiale for at forældrene kan understøtte børnenes læringsmiljø, mere end hvad de gør i dag. Der skal være plads til at forældrene forsøger sit bedste i det tidsrum, men heller ikke mere end det. Og der er også forældre, som har lyst til at involvere sig mere. Her er det centralt at alle forældre forstår, at hvis de involverer sig, så gør de det med hele børnegruppen. Tager en forælder med på tur, er det hele børnegruppen forælderen tager på tur sammen med. Turen er ikke kun en eksklusiv hyggestund med eget barn. De som ikke har tid, lyst eller overskud til at involvere sig yderligere, står dermed ikke tilbage med dårlig samvittighed, da de ved at den forældreinvolvering der foregår, også kommer deres barn til gode.

Opsummerende er følgende leveregler gældende i Zonemodellen:



Projektets opbygning

Det har for projektet været vigtigt at en større forældreinvolvering ikke måtte ske på bekostning af fagligheden. De forældre der skulle inviteres mere ind i livet i daginstitutionen skulle styrke fagligheden. Ikke udviske den. Derfor har det været centralt i projektet at fagligheden og værdigrundlaget blev tydeliggjort, så forståelsen af hvordan vi er mennesker med hinanden og hvordan medarbejdere og forældre sammen stimulerer et godt læringsmiljø, fremstod tydelig for alle. Nedenfor er gennemgået de fire mest centrale elementer i projektet som er:

- tydelighed omkring værdigrundlaget
- arbejdet med Zonemodellen
- faglig tydelighed – fra lineær til cirkulær dokumentation
- monitorering af projektet; fra trivselsmåling til samarbejdsundersøgelse

Værdigrundlaget

Projektet tog afsæt i et målrettet fokus i bestyrelsen og personalegruppen omkring værdigrundlaget og stifteren Edel Liisberg livsgerning og arbejde med fattige børn. Det gav en meningsfuld ramme og en nærmest

fælles ærbødighed i arbejdet med børnene, inspireret af hvor stærkt og ubetinget hun gik til arbejdet med at skabe ordentlige og dannende rammer for fattige børn og deres familier (mødre).

Frk. Edel Liisberg var en passioneret, kristen dame, der med udsyn og engagement i starten af 1900-tallet, gjorde en livsindsats for at give de lokale fattige børn i indre by i København en opvækst præget af voksennærvær, leg, musik og dannelse.

Hun død i 1928 kun 43 år gammel og efter hendes død flyttede børnehuset fra indre by og til Nordvest, hvor det ligger i dag. Den selvejende fond købte huset efter indsamlinger og donationer blandt folk, der satte pris på, at de lokale børn fik trygge rammer at være i.

Det at få et bedre kendskab til stifteren af børnehuset og dermed institutionens værdigrundlag, har været en mulighed for at få en fælles tilgang til den måde børn, forældre og medarbejdere er sammen på. Når man i huset, insisterer på at være i et fællesskab og interesserer sig for hinanden, så bliver Edel Liisbergs gerning en stærk fælles reference. Nedenfor et fremhævet et par enkelte citater fra bogen om Edel Liisberg, skrevet af hendes mangeårige veninde, den konservative folketingspolitiker Gerda Mundt.

Edel Liisberg beskriver blandt andet hvordan hun i sit arbejde med børnene, også arbejder sig ind på familien: "... at faa Lov at komme ind i deres mørke, smaa (snavsede) Stuer og mere end det, ind i deres forpinte Sind, bange, bitre, sløve, bedrøvede, higende efter Forstaaelse og Kærlighed – og saa dele deres Byrder med dem og tale med dem om Gud, som er Kærlighed – ja, det er en lykkelig Lod; og jeg lever."



Edel Liisberg beskriver: "Vi har fra første begyndelse lagt meget stor vægt på forholdet til børnenes forældre, vi har besøgt dem i deres hjem, vi har indbudt dem til os, vi har fra begyndelsen ønsket et gensidighedens forhold, hvor mennesker mødes med mennesker"

Edel Liisberg referer en mor: Min lille pige kom og sagde til mig: "Mor, jeg kan så godt lide frøken Liisberg!". "Hvorfor kan du det?" "Jo, jeg møder hende så ofte på gaden, og når andre siger: din væmmelige unge, så siger hun: lille gryn!"

Edel Liisberg beskriver de dialoger, hun har med mødrene når de gerne vil have deres børn ind i "haven": "Vil de ikke nok tage min dreng i børnehaven fra i morgen?" siger én. "Fra i morgen kan jeg få arbejde, men tager det kun, hvis de tager min dreng, for jeg kan umuligt gå fra ham". En anden siger: "og så ved jeg at mit barn får en ordentlig opdragelse, bedre end jeg kan give den".

Et to-dages personaleseminar begyndte derfor på Assistens kirkegården hvor Edel Liisberg ligger begravet. Her fik personalet læst op af hvad Edel Liisberg har bedrevet og blev introduceret til hendes samtid, samt hvordan man på det tidspunkt bedrev pædagogik og drev børnehaver.

Personalet lærte hende bedre at kende og flere medarbejdere gav udtryk for at de "næsten kunne høre hende tale". Værdigrundlaget fik en stemme og blev nærværende i det arbejde som medarbejderne med

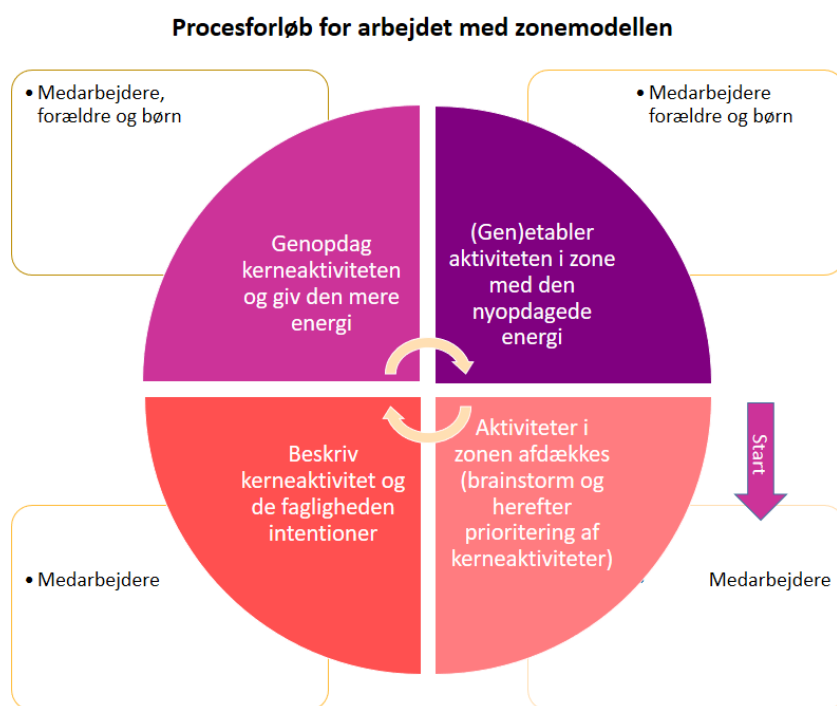
projektet, skulle fordybe sig i. Med projektet er der bl.a. indført en årlig Edel Liisberg temauge, som gør stifteren af børnehuset nærværende i det daglige arbejde, og samtidig giver anledning til at tale med børn om gamle dage.

Det har været oplagt at tage udgangspunkt i husets stifter, i forhold til at rammesætte husets identitet og værdigrundlag. Men havde huset ikke haft en så tydelig skikkelse at identificere sig med, ville fokus have været på andre unikke kendetegn ved huset, børnegruppen, lokalområdet, traditioner, pædagogiske profil m.m. Det vigtige har i den her sammenhæng været at finde identiteten ved at kigge indad og finde nerven i organisationen. Og ikke prøve at spejle sig i en tidstrend eller andre udefrakommende, mere flygtige forventninger.

Arbejdet med Zonemodellen

Anden dag af personaleseminaret gik med at fordybe sig i Zonemodellen®, udvælge en konkret aktivitet og beskrive personalets faglige intensioner. Nogle af de refleksioner, der kom frem var:

- Hvilke aktiviteter finder sted i de zoner hvor forældrene er repræsenteret?
- Hvem definerer zonen?
- Ved forældrene at de er en del af zonen?



Figur 2. viser hvordan aktørerne i fire procestrin arbejder med aktiviteter i zonemodellen

Som vist i figur 2, er der fire procestrin i arbejdet med zonemodellen. Først afdækkes de aktiviteter der er aktive i den udvalgte zone og herefter prioriteres en kerneaktivitet – dvs. en aktivitet med meget energi

eller potentiel meget energi. Herefter udforskes den enkelte kerneaktivitet, formålet, de faglige intensjoner og Edel Liisbergs "stemme" beskrives – som vist i andet procestrin. Der blev arbejdet med første og andet procestrin på personaleseminaret. Herefter hen over sommer og efterår har personalet bevæget sig videre op igennem tredje procestrin, hvor forældrene er blevet involveret i aktiviteten, hvilket i det fjerde procestrin – kan lede til at aktivitetens zoneplacering genovervejes.

Opdelt på stuer valgte personalet på personaleseminaret at arbejde i hvid, lilla eller orange zone. Det vil sige de zoner, hvor personalet er repræsenteret. De brainstormede på de aktiviteter, der giver energi i den valgte zone, for derefter at vælge en aktivitet som de beskrev nærmere – herunder de faglige intentioner, og hvordan værdigrundlaget understøtter aktiviteten - "hvad ville Edel Liisberg sige?".

Efter personaleseminaret skulle hver enkelt stue præsentere og begrunde valget af aktivitet overfor institutionsbestyrelsen, herunder de pædagogiske intentioner med aktiviteten og et understøttende værdigrundlag.

Fra personaleseminaret i juni og frem til september øvede personalet sig i at blive mere tydelige på fagligheden i udvalgte aktiviteter og på hvad de gerne ville opnå med aktiviteten. Dette for bedre at kunne tydeliggøre overfor forældrene, hvad de gerne ville og hvordan de bedst muligt kunne samarbejde om det (overgang fra procestrin 2 til procestrin 3). Et eksempel herpå er beskrivelsen af den sommerfest der blev holdt i starten af september. Beskrivelsen som ses nedenfor i Figur 3 blev sammen med en festlig invitation sendt ud til alle forældre. Oplevelsen ved sommerfesten var, at forældrene i meget højere grad tog ansvar for festen og blev medskabende, fik talt og leget sammen, fordi de vidste hvad der skulle ske og de vidste, hvad der blev forventet af dem. Opgaven var gjort tydelig for alle og ansvaret for at festen blev god, var delt ud på langt flere voksne, end hvad det plejer at være. I den efterfølgende mundtlige evaluering var det følgende udsagn der kom frem: dejlig fest, godt med aktiviteterne (som forældrene selv stod for), rart at snakke med nogen man ikke havde snakket med før, børnenes venskaber blev styrket. En pædagog giver også udtryk for at børnenes oplevelsesverden kom mere i spil og der var en god ligelig fordeling af de hensyn der skulle tages mellem børn og forældre.

Organisering af det pædagogiske arbejde	
Et fagligt styringsredskab	2016
Sensommerfest	1. september
Formålet med sensommerfesten er at skabe sammenhæng mellem hjem og Børnehus, at give rum for forældrefællesskaber til gavn for børnenes trivsel, udvikling og sociale relationer.	
PÆDAGOGISK INTENTION FOR BØRN I ALLE ALDRE	
Alle børn skal ud fra et alderssvarende niveau lære at forberede og gennemføre en aktivitet. Børnene støttes i at videreformidle viden og erfaring og opnår dermed ejerskab til både aktiviteten og livet i Børnehuset. Børnene får mulighed for nye, og/eller tættere relationer til andre børn via forældrenes engagement og fællesskab. Alle børn skal ud fra et alderssvarende niveau inddrages i evaluering af forløbet fra forberedelse af aktiviteter til sommerfestens afslutning, og opleve at deres erfaringer har betydning for næste aktivitet.	
OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER FOR PÆDAGOGFAGLIGT PERSONALE	
At sikre at alle børn ud fra et alderssvarende niveau involveres i forberedelse og gennemførelse af de valgte aktiviteter. At støtte børnene i at videregive deres viden og erfaringer til forældrene. At være til stede mellem forældrene og have opmærksomhed på at skabe et rum for dannelsen af forældrefællesskaber og børnerelationer. At inddrage børnene i evaluering af forløbet fra forberedelse af aktiviteter til afslutning på sommerfesten, og bruge børnenes stemme i efterfølgende aktiviteter.	
OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER FOR FORÆLDRE	
At spørge ind til den valgte aktivitet i ugen op til sommerfesten. At tilmelde sig en aktivitet sammen med barnet. At anerkende børnene for deres arbejde med at forberede og gennemføre aktiviteten. At gøre en indsats for at møde både kendte og ukendte forældre til sommerfesten og vise børnene engagement i fællesskabet.	
PLANLAGTE AKTIVITETER	
Der uddeles navneskilte i forbindelse med festen og forældre udfylder med eget navn, barnets navn og alder, samt en sætning der siger noget om dem selv til samtale med andre forældre. Stuerne står for forskellige naturaktiviteter og vejleder forældrene, sammen med børnene, alt efter niveau, i pasning af boden. Forældre og børn skiftes til at stå for boderne. Alle spiser deres medbragte mad ca. kl 17 på egne tæpper. Alle hjælper med oprydning	

Figur 3. Eksempel på en aktivitetsbeskrivelse, med tydelig faglig intention og beskrivelse af, hvad der forventes af deltagerne

Tydelig faglighed; fra lineær til cirkulær dokumentation

På et personalemøde i september blev personalet introduceret til dokumentationsmetoder og –refleksioner, der kan anvendes i kommunikationen med forældrene. Der blev skabt en stærk bevidsthed om at kommunikere med afsæt i de pædagogiske overvejelser, der har ligget til grund for dagen og valget af aktiviteter. Den gennemgående metode som alle stuer valgte at beskæftige sig med var cirkulær dokumentation,

som trækker essensen i læringsmiljøet frem. Til forskel fra den lineære dokumentation, som er den gode historie om en dag med børnene. Den lineære dokumentation tegner nogle overskrifter og fanger muligvis en stemning. Men den giver ikke forældrene mulighed for at få indblik i det pædagogiske udviklingsarbejde og efterlader ikke inspiration eller greb, der kan hjælpe forældrene med at understøtte læringsprocessen yderligere.

Det var centralt at hele huset valgte at gribe dokumentationen ensartet an i valg af metode. Men hvorledes og hvornår man skrev ud til forældrene ved brug af cirkulær dokumentation, har været op til de enkelte stuer at finde sig til rette i.

Arbejdet med cirkulær dokumentation har været et højt prioriteret fokus hele efteråret og vinteren. Både i det ledelsesmæssige fokus, på stuemøderne og ved at ansætte en "flyver" i huset, som kunne give det faste personale mulighed for at gå fra til bl.a. at øve og tydeliggøre fagligheden i den dokumentation der gik ud til forældrene. Lederen udtrykker bl.a. fremskridtet i arbejdet da hun på et møde i december siger: *"Det er som om at personalet ånder faglighed, når de taler"*.

Men faglighed kan ikke stå alene. Efter et fokuseret efterår på den faglige dokumentation, kom der i personalegruppen en oplevelse af, at det faglige fokus til tider blev for klinisk. At der også nogle gange bare var behov for at skrive eller fortælle forældrene, at det har været en skøn dag, og børnene har været fantastiske. Edel Liisbergs stemme og det samlede værdigrundlag var i det fokuserede arbejde med den cirkulære dokumentation, blevet en anelse fortrængt. På et personalemøde i marts var der enighed om, at det var vigtigt at finde tilbage til projektets udgangspunkt, i et balanceret fokus mellem værdigrundlaget og fagligheden. Den gennemgående rytme i huset i dag er, at der kommunikeres dagligt til forældrene, heraf er der ca. én ugentlig cirkulær dokumentation, som skærper det faglige fokus og intensionerne bag. Det har vist sig at være det rette leje for både pædagoger og forældre.



Fra tilfredshedsundersøgelse til samarbejdsundersøgelse

For at følge hvorledes forældre og medarbejdere fandt sammen om at danne et familiehus og skabe det bedste læringsmiljø for alle børn, blev der udarbejdet et spørgeskema, målrettet både medarbejdere og forældre. Undersøgelsen blev foretaget i september 2016 og igen i marts 2017. Undersøgelsen skulle af-dække, hvordan de to målgrupper opfattede og involverede sig i samarbejdet med hinanden og med deres kollegaer/de øvrige forældre. Det har således været centralt at forældrene ikke skulle spørges til deres tilfredshed med daginstitutionen, da udgangspunktet for hele projektet har været, at forældrene er medskabende af børnenes læringsmiljø. Når præmissen er således, kan man ikke objektivt vurdere kvaliteten af arbejdet, uden også at skulle tage stilling til sin egen medvirkende rolle. Derfor en samarbejdsundersøgelse og ikke en mere klassisk anvendt tilfredshedsundersøgelse.

Spørgeskemaet var tematiseret i overskrifter med tilhørende spørgsmål, henholdsvis målrettet forældre og medarbejdere. Til medarbejderne var desuden i baselineundersøgelsen i september stillet en række spørgsmål til den sociale kapital på arbejdspladsen. Dette for at vurdere om der var den rette energi i personalegruppen til at dele ud af faglighed og invitere forældrene tættere på.

Temaer for forældreundersøgelsen	
Opmærksomhed omkring mit barn og børnegruppen	<ul style="list-style-type: none">• Bevidsthed om eget humør• Opmærksom på at hilse på andre• Understøtter barnet i at pleje relationer• Forholder sig til sit barns aktiviteter• Forholder sig til det pædagogiske arbejde
De andre forældre	<ul style="list-style-type: none">• Tager fælles ansvar for trivslen• Opmærksom på at lære andre forældre at kende
Samarbejdet med personalet	<ul style="list-style-type: none">• Personale hjælper med at være en aktiv medspiller• Planlægning af aktiviteter i god tid• Personale involverer forældre• Spørger personalet ved undren ift. barn• Spørger personalet ved undren ift. aktivitet m.m Indretning af rummet
Ledelsen og bestyrelsen	<ul style="list-style-type: none">• Bruger bestyrelsen til at øve indflydelse• Ledelsen fremmer forståelsen for familiehuset• Oplever at det er tydeligt hvad der forventes af forældre
Stemningen i huset	<ul style="list-style-type: none">• Oplever børnehuset som 'vores hus'• Føler sig inviteret ind i fællesskabet af personalet• Føler sig som en del af et fællesskab med andre forældre

Temaer for medarbejderundersøgelsen	
Samarbejdet med dine kollegaer	<ul style="list-style-type: none"> • Planlægning af aktiviteter i god tid • Kommunikation af pædagogiske intentioner • Dokumentation af det pædagogiske arbejde Involvering af forældre
Samarbejdet med forældre	<ul style="list-style-type: none"> • Understøtter forældrene ift. eget barn og fællesskabet • Inviterer forældrene til at komme med input
Stemningen i huset	<ul style="list-style-type: none"> • Oplever børnehuset som 'vores hus' • Føler sig inviteret ind i fællesskabet af personalet • Føler sig som en del af et fællesskab med andre forældre

Undersøgelserne løb over 14 dage og havde følgende svarprocenter:

	Forældre (187 inviterede)	Medarbejdere (16 inviterede)
September 2016	55 %	88 %
Marts 2017	53 %	69 %

Projektets resultater

Formålet med projektet var at afprøve Zonemodellen med det mål at fremme følgende:

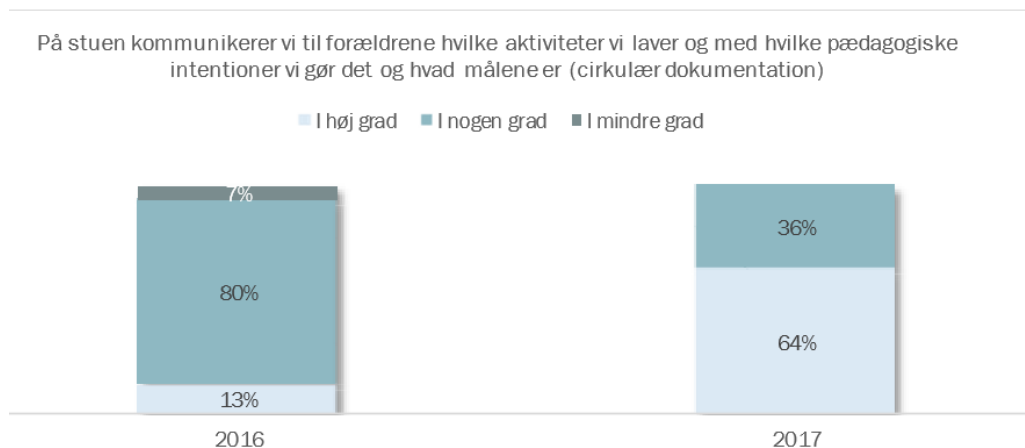
- Øget faglig stolthed og trivsel i personalegruppen
- Pædagogikken inspirerer 24/7
- Forældre er medskabende i og af fællesskabet

Øget faglig stolthed og trivsel i personalegruppen

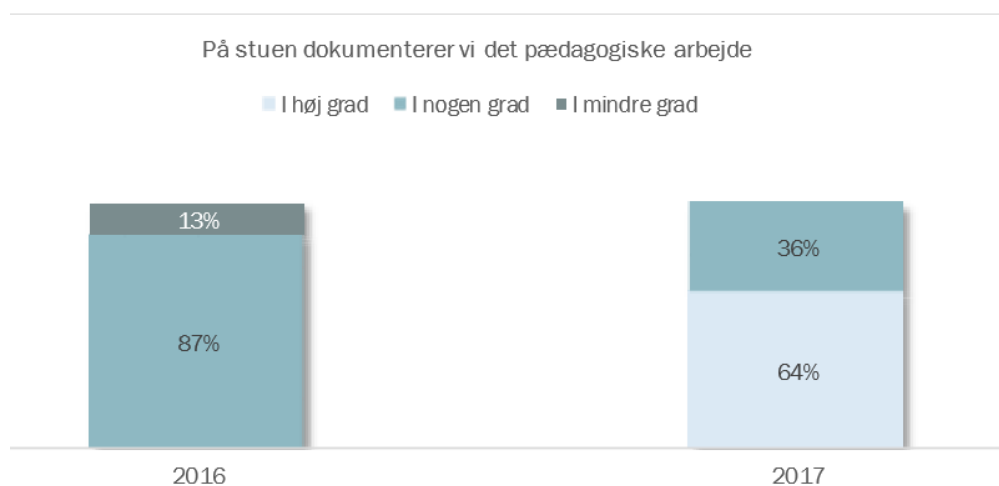
Antagelsen med ovenstående målsætning var, at medarbejderne i takt med at den faglige bevidsthed bliver mere præsente og skinner igennem i den daglige kommunikation, stiger den faglige stolthed og dermed også trivslen i personalegruppen.

Måling i september-undersøgelsen viste en meget høj grad af social kapital og høj trivsel på arbejdspladsen. Det har med det afsæt været svært at skulle forbedre trivslen yderligere. Dog er det heller ikke oplevelsen, at den har været faldende.

Undersøgelserne viser, at personalet (både pædagoger og medhjælpere) har en oplevelse af, at de igennem projektperioden er blevet bedre til at tydeliggøre deres faglighed. Der er i samarbejdsundersøgelserne, som vist i tabel 4 og 5 sket en markant forbedring ift. planlægningen, dokumentationen og involveringen af forældrene. Denne oplevelse støttes af forældrene.



Figur 4 om personalet oplevelse af det faglige arbejde



Figur 5 om personalets oplevelse af det faglige arbejde

Svarprocenten for medarbejderundersøgelsen er ikke tilstrækkelig valid til at kunne konkludere noget signifikant. Det billede der tegner sig i undersøgelsen, understøttes dog af de udsagn, der kom på personalemødet i marts. Her giver medarbejderne bl.a. udtryk for følgende:

"Jeg oplever et vildt engagement – det giver energi"

"Jeg er blevet bidt af dokumentationen – kan næsten ikke finde ud af at lave lineær-dokumentation mere"

"Det er spændende. Det påvirker hele huset. Vi kæmper hele tiden og vi vinder. Det er levende"

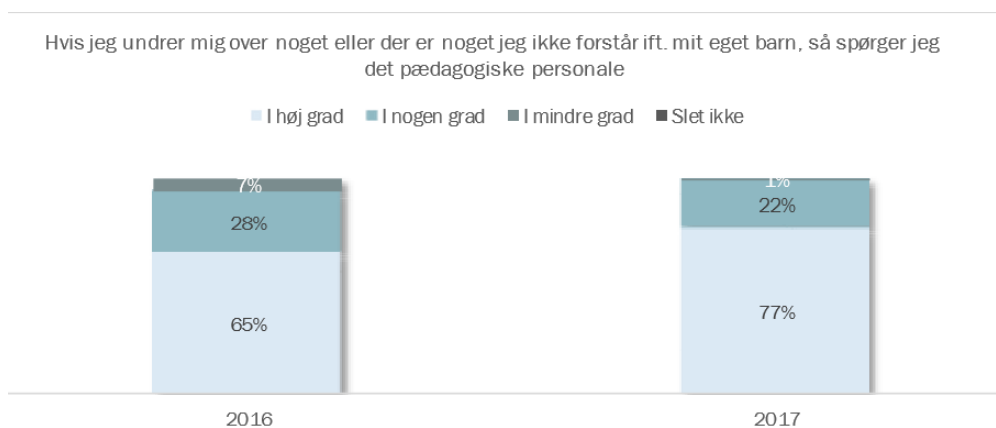
"Fagligheden er betydelig tydeligere. Den var også høj før, men den er blevet mere tydelig"

"Jeg er blevet mere bevidst om modtagelsen og hentningen. Mere bevidst om mit arbejde"

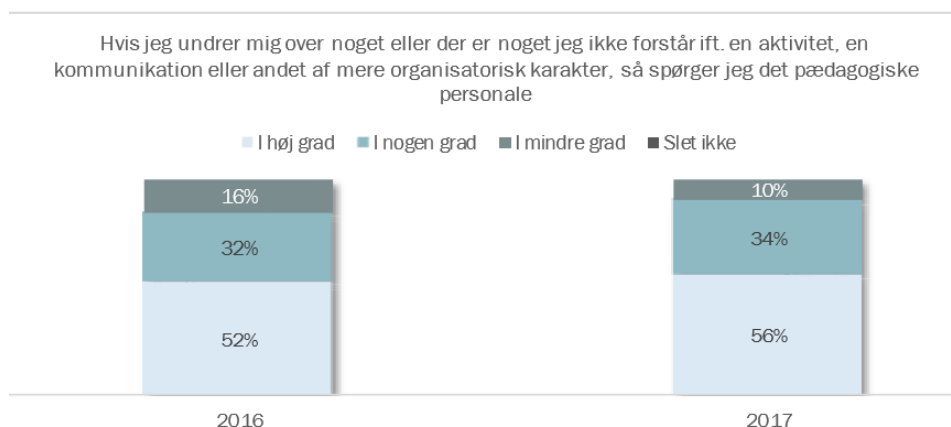
Tydeligere faglighed og et læringsmiljø der inspirerer

I og med at fagligheden er blevet tydeligere, er det tankegods som forældrene har at arbejde med, blevet større. Den øgede faglige tydelighed har givet forældrene flere faglige betragtninger på, hvordan børns udvikling kan foregå. De har ikke kun fået fortalt, at børnene har været på legepladsen, men f.eks. også fået fortalt hvordan deres motorik har været trænet, og hvorfor det er vigtigt at træne motorik. Eller de har beskrevet hvordan aktiviteter i hvid zone, som afleveringen og afhentningen er tilrettelagt, hvilke faglige hensyn der ligger bag organiseringen på det tidspunkt m.m. Det har givet forældrene et indblik i hvordan man bedst muligt samarbejder omkring de tidspunkter og ladet forældrene forstå at man har gjort sig stor umage, med at alle kan lykkes på dagens mest følelsesladede tidspunkter. Der har været afholdt forældrearrangementer, hvor pædagogerne har delt ud af fagligheden ved at tage temaer op, som vedrører alle forældre og givet eksempler på, hvad forældrene kan gøre i de svære situationer og inspirere forældrene til at lykkes bedre, både i og udenfor daginstitutionen.

Det samlede fokus har ført til, at forældrene i højere grad er blevet bevidste om, hvad det er de samarbejder om og er blevet mere nysgerrige på læringsmiljøet og pædagogernes faglighed. Resultater af samarbejdsundersøgelsen figur 6 og 7 viser, at flere forældre involverer personalet i deres overvejelser, både hvad angår eget barn og husets kommunikation m.m. En forælder udtrykker det således: *"... der er flere ting vi ikke ved. Og at man kan bruge personalet som en ressource, fordi vi nu også ved noget mere om hvad de er gode til. Nu ved vi at de ikke bare passer vores børn"*



Figur 6 Forældrenes holdning til samarbejdet med personalet og udviklingen fra 2016 til 2017



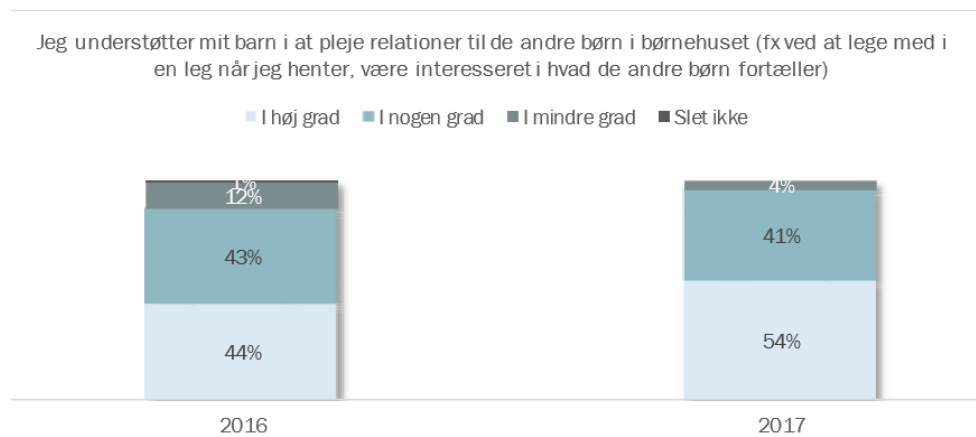
Figur 7 Forældrenes holdning til samarbejdet med personalet og udviklingen fra 2016 til 2017

Dokumentation som redskab for medskabelse

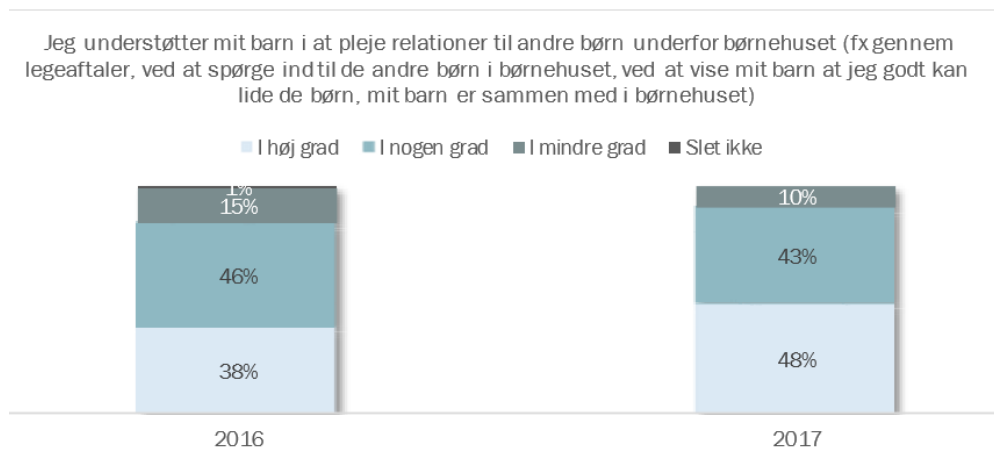
Det har været en gevinst, at den pædagogiske dokumentation ikke længere blot har til formål at være et internt refleksionsværktøj og indfri nogle kvalitetskrav ift. de kommunale standarder og det pædagogiske tilsyn. Den pædagogiske dokumentation vil altid være et udsnit af den pædagogiske praksis, som man synliggør for en udvalgt målgruppe. Forældrene nu også defineret som en målgruppe for dokumentation og det giver forældrene mulighed for at reflektere med og styrke pædagogerne i deres arbejde, idet personalet får flere perspektiver på, hvad læringsmiljøet gør ved børnene. Pædagogerne er dermed blevet involveret i forældrenes tanker og dokumentationen er blevet et redskab der fremmer samskabelsen.

En forælder udtaler: *"morgensituationen er blevet meget mere rolig. Der er aktiviteter der er åbne. Borgen (red: et sted til mere fysisk leg) er lukket. En del forældre sætter sig ned. Pædagogen skriver om intentionerne bag"*.

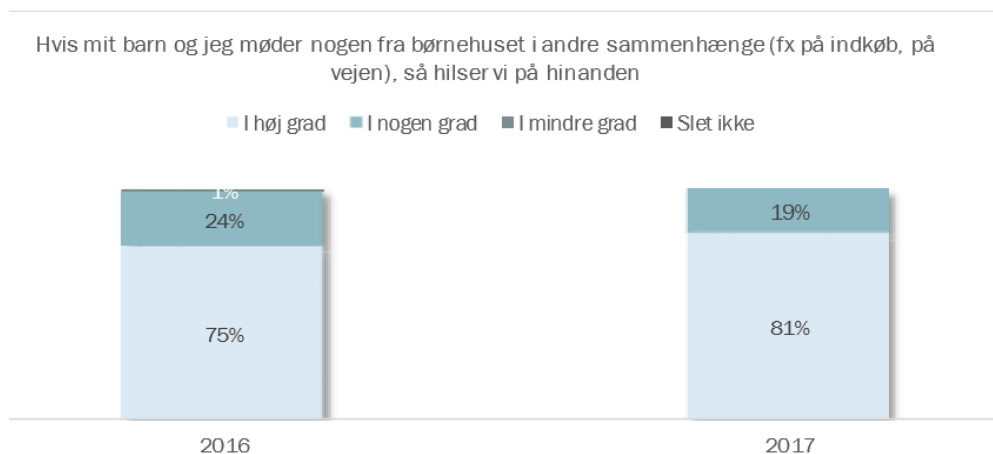
Forældrene er med projektet blevet gjort bevidste om, at en af daginstitutionens kerneopgaver, er at få børnene til at lykkes i relationer. Det har i højere grad involveret forældrene til netop at understøtte det fokus. I forældreundersøgelsen (se figur 8, 9 og 10) udviser forældrene en større grad af nærvær overfor de andre børn, både når de er i daginstitutionen, i opmærksomheden omkring legeaftaler, i dialogen med deres barn derhjemme, eller når de mødes tilfældigt i det offentlige rum.



Figur 8 om forældrenes opmærksomhed i forhold til eget barn og resten af børnegruppen og udviklingen heri fra 2016 – 2017



Figur 9 om forældrenes opmærksomhed i forhold til eget barn og resten af børnegruppen og udviklingen heri fra 2016 – 2017



Figur 10 om forældrenes opmærksomhed i forhold til eget barn og resten af børnegruppen og udviklingen heri fra 2016 - 2017

Forældre er medskabende i og af fællesskabet

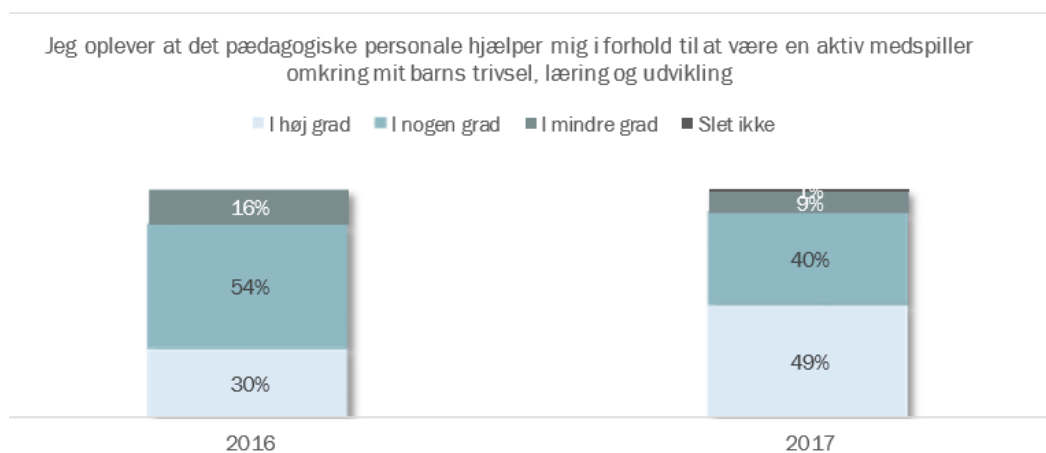
For at forældrene skal kunne være medskabende, skal de vide hvad de er medskabende omkring. Det kan virke som en selvfølge at alle forældre har kendskab til det pædagogiske arbejde i en daginstitution. Men det er ikke en selvfølge. Skal forældrene få øje på fagligheden, skal den fortælles. For som udgangspunkt er den usynlig.

Forældre der melder deres barn ind i Edel Liisbergs børnehus, har på kommunens hjemmeside skrevet deres barn op til et "pasningstilbud" og meget af dialogen med børnehuset havde tidligere fokus på aktiviteter og praktik, og i mindre grad på faglige intentioner og ambitioner i forhold til barnets trivsel og læring. For at lykkes med forældreinvolveringen og give forældrene mulighed for at være medskabende af livet i daginstitutionen, er det vigtigt at forældrene får mulighed for at forstå, hvad det er der samarbejdes om. I det arbejde har samarbejdsundersøgelsen været et givtigt værktøj, til at skabe et fælles afsæt. At få muligheden for at se bag om hverdagens indforståede rutiner, beskriver en medarbejder således: *"Det er godt at få spurgt forældrene – det er spændende at høre, hvad de egentlig mener"*

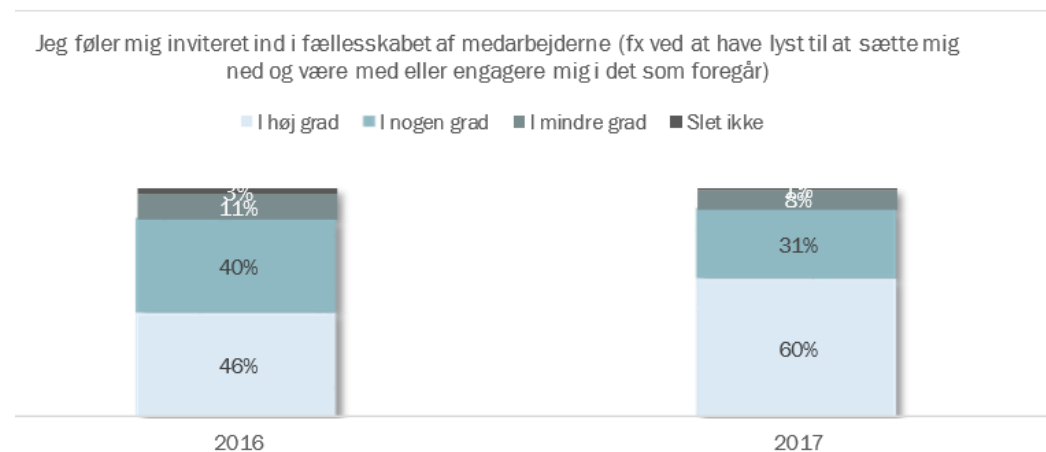
At skabe et fælles tydeligere afsæt for samarbejdet har taget tid. Fra projektstart var der en forventning om at forældrene tidligere i processen skulle involvere sig og sætte deres potentialer i spil. En mor har f.eks. bidraget med at etablere insekthoteller, plantet duftplanter og fortalt om smådyr i haven til husets temauge om natur og naturfænomener. Tanken var, at man var kommet længere i forhold til at involvere forældrene i den retning. Men ting tager tid, og det er vigtigt at samarbejdet modnes i et tempo, hvor alle kan være med og forstå den stille transformation der sker ved at gøre en daginstitution til "vores hus" – et familiehuse.

Involveringen har derfor i høj grad handlet om, at forældrene er blevet inviteret ind i daginstitutionens faglige univers og føler sig hjemme. En forælder udtrykker: *"Jeg kan mærke det på personalet – der er kommet en større opmærksomhed fra personalets side. Større rummelighed og imødekommenhed fra personalet"*. Og en medarbejder supplerer: *"Der er helt klart sket en forskel. Folk bliver til samling. Jeg føler at forældrene føler sig mere velkommen - tør blive. Og tager selv initiativ som f.eks. at tilbyde at gå med på Ringerstofte (red: en legeplads i lokalområdet). Og snakker mere med hinanden i garderoben – om hvornår de skal ses"*.

I projektets tidlige fase var der flere medarbejdere, der gav udtryk for at de mange gange sagde til forældrene at de måtte blive, skulle sige til hvis der var noget de ville vide og skulle bare spørge. Og der gik en rum tid, før at nogle af forældrene tog det til sig. For forældrene har det været vigtigt dels at få øje på, hvad det er pædagogerne ved, og hvad man som forældre kan samarbejde om. Men også gøre det i en ramme hvor man som forældre kan føle sig tryk og som en del af et fællesskab. Figur 11 og 12 viser en tydelig udvikling i forældres opfattelse af hvordan personalet inviterer dem ind, både i samarbejdet og ind i fællesskabet.

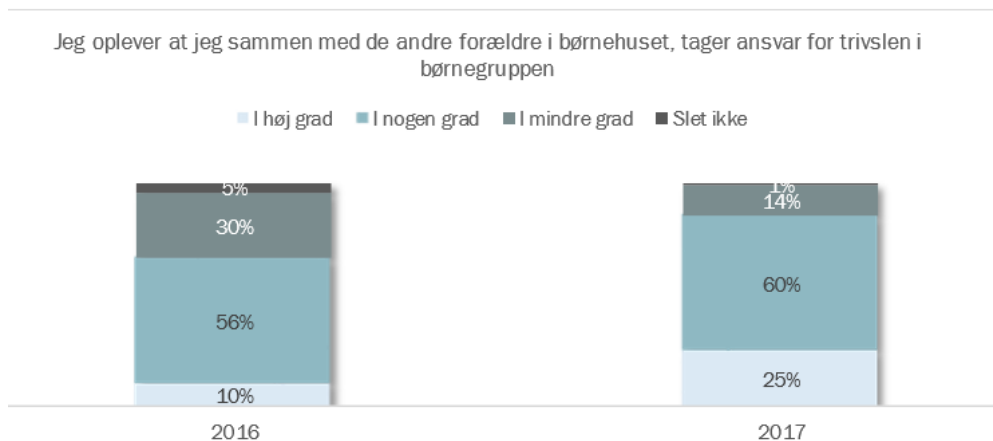


Figur 11 Forældrenes oplevelse af samarbejdet med personalet i hhv. 2016 og 2017

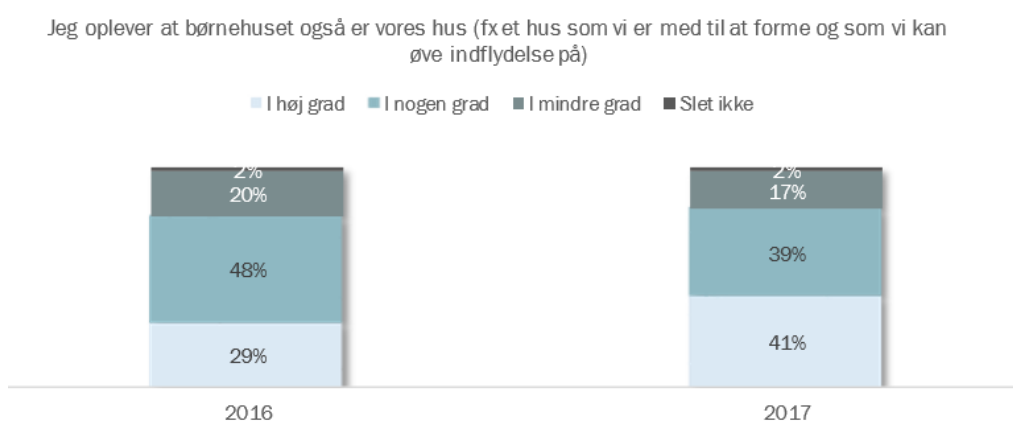


Figur 12 Forældrenes oplevelse af samarbejdet med personalet i hhv. 2016 og 2017

Oplevelsen af at høre til og visheden om, at man som forældregruppe har et fælles ansvar for huset og kunne sætte et fælles præg på børnenes trivsel, læring og udvikling, har givet et markant ryk. Måske det i denne sammenhæng har en betydning, at institutionen er en selvejende institution, hvor forældrene har det overordnede drifts- og udviklingsansvar, og dermed i særlig grad er ansvarliggjorte i forhold til, hvor godt daginstitutionen lykkes med børnene. I hvert fald er der blandt forældrene også en forståelse af at være en del af en forældregruppe og lykkes med hinanden i den forældregruppe. I forståelse som ligeledes er blevet skærpet i løbet af projektperioden (tabel 13 og 14).



Figur 13 Forældrenes oplevelse af samarbejdet med de andre forældre i hhv. 2016 og 2017



Figur 14 Forældrenes oplevelse af samarbejdet med de andre forældre i hhv. 2016 og 2017

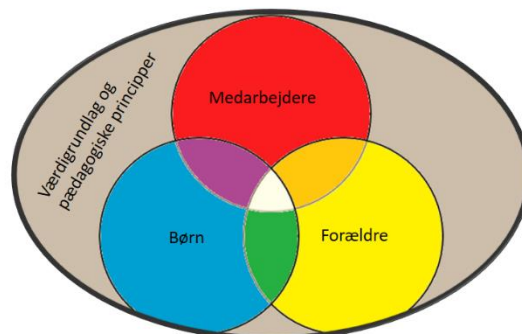
At forældrenes indflydelse spiller en stor rolle, har igennem hele projektet stået centralt. Lederen har igennem hele projektet haft en ambition om at få forældrene tættere på, og ville lykkes med dem. Denne indstilling må vurderes at have haft stor betydning, for de resultater der er skabt i projektet. I en så stærk kulturændring som et familiehus kræver, må det siges at være en forudsætning at ledelsen tilkendegiver en klar og tydelig holdning til, at man vil forældrene og vil lykkes med dem. En lektor på DPU, Ole Henrik Hansen, har for et par år siden udtalt at en dygtig pædagog er en person, der godt kan lide børn. Parallelt hertil kan man sige, at en dygtig dagtilbudsleder, er en person der godt kan lide forældrene.

Zonemodellens anvendelighed

Zonemodellen har været et godt afsæt for at forstå hvad det er man som forældre og medarbejder er samskabende omkring. Zonemodellen har både fungeret som en vision for hvor forældresamarbejdet og forældrenes medskabende rolle, kunne føre fællesskabet hen. Og samtidig også været det styringsdokument der har sat en ramme for, hvordan man i fællesskab skulle gå til opgaven.

Zonemodellen og den heraf afledte projektbeskrivelse har været en tydelig og let forståelig ramme der gav en fælles retning på, hvordan personalet intensiverer samarbejdet med forældrene, for at skabe endnu bedre resultater omkring alle børn. Zonemodellen har:

- givet et målrettet fokus på HVORFOR vi vil et øget forældresamarbejde (visionen og målsætningerne), som både bestyrelse, ledelse og personale har bakket op omkring, hvilket har været vigtigt
- anvist en plan for HVORDAN vi gør det og i hvilken RÆKKEFØLGE vi gør det (arbejdet med de enkelte zoner og prioriteringen af hvilke zoner man arbejder med hvornår), har været gavnligt, fordi det har givet ro til at personalet kunne fordybe sig og tage ét skridt af gangen
- sammen med det øvrige projekt givet mulighed for LØBENDE SPARRING OG FASTHOLDELSE AF FOKUS i personalegruppen og med ledelsen, hvor konsulenterne løbende har kvalificeret forståelsen af, hvad det er der sker og hvilke nye handlinger, der vil skabe størst mulig effekt



Som tidligere beskrevet lagde personalet ud med at beskrive aktiviteter i henholdsvis lilla, orange og hvid zone. Jf. zonemodellens leveregler, skal de aktørgrupper, der er i zonen, altid være med til at definere, hvordan den skal gives energi. Det var således nærliggende for personalet at tage fat på de zoner. Den tydelighed der har været arbejdet med i de udvalgte zoner, har som månederne er gået og forældrene er blevet mere og mere inddraget, haft en afsmittende effekt på den øvrige hvide zone, på den lilla zone og på de forældrebårne zoner som den gule og grønne. F.eks. har et månedligt bage projekt i vuggestuen udviklet sig fra at være en aktivitet i lilla zone, til at blive en aktivitet der er flyttet til hvid zone, og hvor forældrene er blevet inviteret med, i det omfang, det har været muligt. Aktiviteten startede med at være en beskrivelse af det pædagogiske måltid, midt på dagen. En beskrivelse som blev kommunikeret til forældrene og som forældrene blev mere og mere nysgerrige på. Med den respons der kom fra forældrene, forstod pædagogerne på stuen, at forældrene gerne ville høre og opleve mere. Aktiviteten udviklede sig således til et formiddagsbage projekt i lilla zone, som så blev fulgt op af at forældre på tur, kunne tilmelde sig spisningen om eftermiddagen kl. 14 - som så kom til at foregå i hvid zone. De forældre der på tur deltog, fik efterfølgende stillet nogle refleksive spørgsmål om, hvordan de oplevede måltidet, og hvad de hæftede sig særligt ved, til brug for det videre arbejde med børnene, det pædagogiske måltid og samarbejdet med forældregruppen.

Arbejdet i projektperioden har været centreret omkring udvalgte aktiviteter i lilla zone (spisning), rød zone (pædagogiske overvejelser), hvid zone (hente- og bringesituationen) og orange zone (faglige oplæg fra pædagogerne på forældremøderne). Og der er nu en oplevelse af at både forældre og personale gerne vil rykke yderligere: personalet er nysgerrigt på nye og andre involveringsformer, som de blev præsenteret for på et personalemøde i marts. De lægger an til at aktiviteter i primært hvid og orange zone øges og dermed også at grænsedragningen mellem, hvad forældre er en del af, og hvad forældre ikke er en del af, kan flyttes. Bestyrelsen og forældrene taler om at aktivere den energi der er i gul zone, ved at igangsætte aktiviteter, der tydeligt kommunikerer til forældrene, hvor der er mulighed for at bruge hinanden – forældre til forældre. Ambitionen om at Edel Liisbergs børnehus gør brug af det samskabende potentiale i alle zoner lever

derfor fortsat. Med tiden vil der komme mere og mere liv i alle zoner og en større tydelighed om hvilke faglige argumenter der ligger til grund for at grænsedragningen mellem zonerne, vil hele tiden blive mere og mere raffineret: *"Jeg kan slet ikke se at det (projektet) skal slippes igen. Det tager lang tid inden det bliver en helt naturlig del af hverdagen. Men jeg kan slet ikke se at vi "ikke skulle bevæge os stille og roligt i den retning"* citat lederen i børnehuset.

Samlet set må det konkluderes, at Zonemodellen og projektdesignet har indeholdt de rette komponenter. Men at arbejdet med at gøre zonerne aktive, har taget længere tid end først antaget.

Familiehuset er kommet for at blive

Familiehuset er etableret, men der er fortsat meget at gøre for at fastholde og udvikle huset. Dels kommer der nye forældre til løbende, som skal introduceres til hvad det er for et fællesskab, man er blevet en del af og hvad det er man vil med hinanden. Dels vil der ske en rekruttering af nye medarbejdere/vikarer. Det er centralt for projektets videre liv, at der hele tiden er en vilje og et overskud til at finde sammen om det man lykkes bedst med. Det kræver, at personalet fastholder fokus på at afprøve forskellige involveringsformer, der til enhver tid matcher den gældende forældregruppe bedst muligt. Samt at forældrene forstår deres medskabende rolle i læringsmiljøet.

En vigtig forudsætning for de resultater der har været skabt undervejs i projektet er, at der kun har været en mindre udskiftning i personalegruppen. Dertil har der igennem hele projektperioden været en høj trivsel i personalegruppen. Udfordres disse faktorer bl.a. på grund af besparelser, er der risiko for at arbejdet ud i forældregruppen, over tid ikke kan stå så stærkt.

Tak til

De mange forældre som har været nysgerrige på projektet, givet sig tid til at forstå, hvad det gik ud på og taget sig tid til at besvare spørgeskemaerne

Arga Survey, som i den gode sags tjeneste stillede sig til rådighed i forhold til den elektroniske understøttelse og bearbejdelse af samarbejdsundersøgelserne

Personalet og ledelsen, som har arbejdet så målrettet og vedholdende, for at lykkes endnu bedre med hinanden og forældrene. Og aldrig uden at glemme hvorfor vi gør det.

Bestyrelsen for at have store ambitioner og forstå, hvor vigtigt et sted en daginstitution er og hvor stor en forskel man kan gøre for de lokale børn, ved at gøre det godt.

Læs mere:

www.edelliisberg.dk

www.folgeskabet.dk