



## TRIVSELS- OG BESKYTTELSESKONCEPT



Dansk Skoleforening  
for Sydslesvig e.V.

## INDHOLD

<b>Indledning.....</b>	<b>3</b>
<b>Det kropslige øje .....</b>	<b>5</b>
– den pædagogiske medarbejder ser trivsel .....	5
<b>Hvordan reflekterer vi magtpositioner i dagtilbud? .....</b>	<b>7</b>
<b>Hvordan sikrer vi barnets deltagelsesmuligheder i forhold til egen udviklingsproces? .....</b>	<b>10</b>
<b>Hvordan arbejder vi forebyggende med vold blandt børn? .....</b>	<b>12</b>
Tips til materialer som fremmer den gode konflikthåndtering og som kan lånes på CFU.....	13
<b>Hvordan forebygger vi alle former for overskridelser af grænser? .....</b>	<b>14</b>
<b>Hvordan tager vi højde for børns beskyttelse i et ansættelsesforløb? .....</b>	<b>16</b>
<b>Hvordan forholder vi os ved mulig mistrivsel eller mistanken om overgreb – § 8a SGB VIII, abs. 4?.....</b>	<b>19</b>
<b>Hvordan sikrer vi det tillidsfulde forældresamarbejde? .....</b>	<b>19</b>
<b>Facit.....</b>	<b>24</b>
<b>Epilog.....</b>	<b>25</b>



## INDLEDNING

*Hvert barn har ret til at blive beskyttet mod en hver form for fysisk og psykisk overgreb.*



Op imod 2.500 børn besøger hver dag et af Skoleforeningens dagtilbud. Disse er i dag et uundværligt supplement til barnets hjem, og derfor en prægende faktor for hvert enkelt barn og dets familie.

Forældrenes tillid bygger på, at dagtilbuddet er et sikkert og trygt sted. Et trygt sted, hvor børn hver dag oplever basal omsorg og bliver beskyttet mod en hver form for fysisk eller psykisk overgreb. Et trygt sted med voksne, der guider, understøtter og motiverer det enkelte barn i dets emotionelle, sociale og kognitive udvikling.

Med dette koncept ønsker Dansk Skoleforening for Sydslesvig e.V. at sikre, at børns ret til at blive hørt, set og beskyttet bliver en selvfølge i hver enkelt medarbejders daglige pædagogiske praksis. En praksis, hvor medarbejderne løbende indtager et kritisk blik på sig selv og vender blikket indad for derved gennemgående at være opmærksom på egne relationer til børn. Samtidig opfordrer konceptet til at indtage et refleksivt blik på hvordan andres relationer til børn viser sig.

Konceptets overordnede formål er dermed at sætte den voksne som genstand for læring i fokus og opfordrer til at styrke den enkelte medarbejders evne til selvrefleksion.



Ser vi på lovkravet på området, er emnet *Kindeswohlgefährdung § 8a Abs. 4 (SGB VIII)*<sup>1</sup> rykket kraftigt i fokus i starten af 2007. Fra politisk side blev der sidenhen efterlyst et helhedskoncept omhandlende barnets beskyttelse, sikkerhed og omsorg. Ud fra det blev § 8a videreudviklet og er nu en del af det såkaldte »*Bundeskinderschutzgesetz*« (BKisSchG)<sup>2</sup>, der trådte i kraft i 2012. Med denne ikrafttrædelse kræves, at hvert dagtilbud udvikler et trivsels- og beskyttelseskoncept.<sup>3</sup> Skoleforeningen forpligter sig til at sikre, at alle dagtilbud arbejder ud fra et handlings- samt holdningsorienteret koncept, der sikrer at barnets trivsel og beskyttelse mod overgreb imødegås.

Vi har som organisation derfor valgt, at udarbejde ét fælles overordnet koncept for alle vores dagtilbud. På den måde vil vi understøtte de enkelte dagtilbud med at orientere sig refleksivt iht. de i lovkravet nævnte fokusområder, for at der lokalt arbejdes uddybende og konkret med disse.

Konceptet er blevet til i tæt samarbejde med PPR, Dagtilbudskontoret og medarbejdere på dagtilbudsområdet.

Det er en orientering til medarbejderne om både at arbejde præventivt med beskyttelse af børn samt at agere intervenerende, når den enkelte medarbejder ubevidst er kommet i grænseoverskridende situationer, som kræver en relations-justering og ændret adfærd fra den voksnes side.

Konceptet skal også skabe klarhed over, hvad den voksne kan gøre, når der er mistanke om mistrivsel og såkaldt »*Kindeswohlgefährdung*«.

Konceptet anlægger et overordnet blik på, at børn maksimalt skal inddrages i eget liv inden for dagtilbuddets rammer og anerkender medarbejdernes særlige se-teknik, som er en evne til at kunne fornemme børns kropslige glædesudtryk. Konceptet beskriver videre, hvordan et fælles tilrettelagt lærings- og udviklingsmiljø kan forebygge vold blandt børn.

Ligeledes understreger konceptet, at emnet *beskyttelse af børn*, allerede i en ansættelsesproces af nye medarbejdere, spiller en afgørende rolle, samt at en meningsfuld inddragelse af forældrenes kompetencer og viden om eget barn i forældresamarbejdet, har stor betydning for en samlet og fælles forebyggende indsats.

---

<sup>1</sup> [www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbviii/8a.html](http://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbviii/8a.html)

<sup>2</sup> <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/kinder-und-jugend/kinder-und-jugendschutz/bundeskinderschutzgesetz/das-bundeskinderschutzgesetz/86268?view=DEFAULT>

<sup>3</sup> Trivsel defineres som udtryk for et velbefindende, der giver det enkelte menneske følelsen af overskud, gåpåmod, handlekraft og glæde ved livet. [http://denstoredanske.dk/Krop, psyke og sundhed/Psykologi/Psykologiske term](http://denstoredanske.dk/Krop,_psyke_og_sundhed/Psykologi/Psykologiske_term)  
Beskyttelse defineres her som „det at sikre mod at nogen kommer i fare, i nød eller anden uønsket situation. (Den Danske Ordbog <http://ordnet.dk/ddo/ordbog?qery=beskytte> )



## DET KROPSLIGE ØJE

### – DEN PÆDAGOGISKE MEDARBEJDER SER TRIVSEL

*»Trivsel er noget, jeg ser. Når Peter kommer ind ad døren som en krudtugle og siger 'hej' og 'godmorgen', altså i den dur. Det er da trivsel med stort T, og det er den måde, jeg kan se på hvordan børn har det...«*

En anden medarbejder siger: *»Jeg fornemmer, at børn er glade... altså jeg kan se, at de har sådan en positiv udstråling. Men jeg tror meget, at det har med kontakten at gøre, altså med kontakten til de andre børn og til voksne.«*



Ovenstående er typiske udsagn fra pædagoger eller pædagogmedhjælpere, når de fortæller om, hvordan de ved, at børn er i trivsel. Eksemplerne giver udtryk for, at trivsel er noget, medarbejderne ser. De ser, at børns glæde er en gennemgående værdi og pejlemærke i deres pædagogiske arbejde.

Medarbejderne »ser« børns trivsel med »det kropslige øje«<sup>4</sup>. De fornemmer og bruger deres erfaring. Denne *se-teknik* er en måde at se på, hvor medarbejderen sanser alt det, som viser sig for dem i mødet med barnets krop – synsindtryk, stemninger og følelser.

<sup>4</sup> Koch, A.B., 2012a, »Når børn trives i børnehaven«. Ph.d.-afhandling. Odense: University of Southern Denmark. Og 2012b, *Idealet om det glade og afstemte barn*. Pædagogernes blik for trivsel i børnehaven. Nordisk barnehagenforskning, 5(2(1)), 1-26.



Medarbejderne fortolker alle de kropslige udtryk og signaler, de ser ud fra barnets følelser og psykiske tilstand.

Det kropslige øje arbejder i to retninger. Den ene retning kobler sig til medarbejderens erfaringer med barnets kropslige signaler fra tidligere, og den anden retning er koblet til de kropslige erfaringer, den enkelte medarbejder selv har i bagagen. Her *tænkes* ikke – men her *sanses* ved at bruge *det kropslige øje*.

En vigtig egenskab, som sikrer, at de pædagogiske medarbejdere ser en følelsesmæssig forandring hos det lille barn. Når »noget ikke længere er som »det plejer« at være, og når der derfor muligvis venter en særlig indsats lige om hjørnet.

Det kropslige øje bliver dermed et bevidst redskab i personalets refleksionsproces i hvilken der stilles spørgsmål til sig selv på baggrund af en oplevelse:

*Hvad ser jeg og hvordan ser jeg det, jeg ser?*

*Hvordan tænker jeg over det jeg ser?*

*Hvad kunne det næste være?*

Det er spørgsmål man deler med andre fra teamet eller en anden fra teamet stiller, som del af en pædagogisk dialog. Ved at dele tanker med andre, udfordres medarbejderens tankemæssige forudsætning og flere perspektiver flyder med ind i planlægningen af de næste skridt.



## HVORDAN REFLEKTERER VI MAGTPPOSITIONER I DAGTILBUD?

For at kunne forebygge en hver form for overgreb er det vigtigt, at medarbejderne formår at stille spørgsmålstegn ved egen forståelse og holdning til magtpositioner.

Hvordan anvendelsen af magt finder sted, skal altid ske ud fra et reflekteret blik. Derfor har hvert dagtilbud defineret en fælles forståelse af magtpositioner i teamet og udviklet en fælles magtadfærdskodeks, som løbende ses kritisk på for at kunne videreudvikles.

På den måde forholder dagtilbudsteamet sig til de regler, de selv har defineret. Bliver disse overtrådt, påtales det over for hinanden. Teamet tillader ikke bare en hvilken som helst adfærd fra en kollega, men er gensidig åbne over for hinandens forundringsspørgsmål. Ud fra den tanke har hvert dagtilbud udviklet en *kritikkultur*, som fremmer *teamkulturen*.



Det pædagogiske personale er guidende og understøttende altid med en bevidsthed om egen magtposition. Den »mer-viden« om livet som de voksne har, videregives således til børnene at de selv udvikler sig til selvbestemte personligheder.

De voksne forklarer beslutninger og efterspørger egne beslutningskriterier. Personalet tillader, at barnet kommer til orde og tager dets stemme alvorligt. Der sørges altid for at stille spørgsmål, således at barnet forstår dem.

De voksnes rolle er at vejlede, rose og motivere og sørge for at bruge tid til at øve sig i at være tålmodige.

For at bibeholde og fortsat udvikle en refleksiv tilgang til magtpositioner spørger det pædagogiske personale løbende sig selv om:

*Hvor meget magt er jeg som voksen parat til at afgive, for at tillade at barnet selv kommer på banen?*

*Hvornår og i hvilke situationer er det nødvendigt at udøve magt?*

*Hvad betyder for os en demokratisk tilgang til magt?*

*Hvordan forholder jeg mig, når en kollega misbruger vores fælles aftalte forståelse af magt?*

Personalet ved, at de som voksne har magten til at træffe beslutninger på vegne af børnene. Det er et kæmpe ansvar hver enkelt medarbejder påtager sig. Derfor er viden om forskelsmarkeringen af ordene magt, tvang og nødvendighed af stor betydning.

Ved magtoverdragelsen får barnet selv lov til at italesætte forklarede beslutninger. »Jeg ved, at det er hensigtsmæssigt, at jeg tager regnbukser på, fordi det regner...«



Magten forsvinder dermed ikke, men indtager en anden form – en *indirekte styring*, så det bliver barnet selv, der oplever at træffe beslutninger.

Jo mere personalet inddrager børnene i dagsrytmen og planlægningen af aktiviteter jo mere afleverer de magten.



Vold og tvang er begreber som ligger tæt op ad hinanden, og defineres her som en anden version af magt. Vil barnet ikke tage regnbukser på, og den voksne tvinger barnet, eks. via kropslig overlegenhed, i regnbukserne, ignorerer den voksne barnets protest og modstand og overskrider barnets grænse og personlige selvbestemmelse. Andre former for tvangshandlinger kan være, at en personale gentagende gange prøver at lægge barnet på den madras, som han/hun vurderer til skal være barnets sovested og tid, selvom barnet signalerer, at det i dag hellere vil lege. Eller en voksen fastholder barnet på sit skød, fordi det, som alle andre børn, skal deltage i rundkredsen.

Vi afviser enhver form for tvang i alle vores dagtilbud.

Der vil dukke situationer op, som gør det nødvendigt for medarbejderen at træffe beslutninger på barnets vegne, når barnet ikke selv magter at få overdraget styringen. Fx er det i trafikken okay, at holde fast i barnets hånd, når det viser sig, at det lille barn virker urolig eller ønsker at gå selv, selvom den trafikale situation bestemt ikke tillader det.





Personalet træder også konsekvent i karakter, når regler i dagtilbuddet ikke overholdes – fx at aftalt oprydning ikke bliver overholdt, eller når et barn slår løs på et andet barn (mere om det kan også nærlæses under afsnit 4 («*Hvordan arbejder vi forebyggende med vold blandt børn?*«)).

Situationer, som viser sider af at tvinge nogen til en handling, tages altid reflektivt op inden for dagtilbudsteamet.

*»Har jeg handlet rigtigt i den pågældende situation?«* *»Hvilke følelser har jeg selv haft efterfølgende?«* *»Hvad var det egentlig barnet sagde og skulle jeg have taget mig mere tid?«*  
*»Ville jeg bare gennemtrumfe min holdning, det **jeg** ville?«* *»Hvad var det, der var vigtigt for mig?«*

Enhver voksen holder altid selv øje med en nødvendig åbenhed og ærlighed over for sig selv og bærer denne transparens med ind i teamet for derved at sikre et fælles højt refleksionsniveau.



## HVORDAN SIKRER VI BARNETS DELTAGELSESMULIGHEDER I FORHOLD TIL EGEN UDVIKLINGSPROCES?

Dagtilbuddene sikrer det enkelte barns trivsel ved at give barnet deltagelsesmuligheder i deres egen udviklingsproces og medtænker børneperspektivet i arbejdet med børnemiljøvurderinger ved at inddrage børnenes synspunkter.



Her spørges børnene eksempelvis, »hvis du måtte bestemme hvad der skulle bygges på legepladsen, hvad ville det så være?«, så sprudler det ud med ideer. Og spørges ind til, »hvad er du slet ikke glad for i børnehaven«, giver det vigtige informationer om børnemiljøet. Det, at barnet bliver set og hørt, giver barnet en følelse af, at det er en vigtig del af fællesskabet.



Det pædagogiske personale undersøger børneperspektivet ved bl.a. børnemøder, den daglige rundkreds, børneinterview, medinddragelse af forældre som børnenes talerør og gennem dialogen med barnet.<sup>5</sup>

I vores institutioner dokumenteres og reflekteres pædagogiske processer for at sikre, at mulige tegn på mistro bliver bemærket.

Er der tegn på mistro, arbejder teamet ressourceorienteret og i tæt samarbejde med forældrene. Endvidere involveres eksterne hhv. interne tværfaglige samarbejdspartnere som PPR og Dansk Sundhedstjeneste. Dagtilbudskontorets konsulenter yder sparring, rådgivning og vejledning, og ved behov sættes mulige andre hjælpeforanstaltninger i gang.

I konceptet rettes øjet på, hvordan børnemiljøet beskrives ud fra et beskyttelsesblik. Vi har i vore institutioner fokus på en åben og tillidsfuld kultur med børn, forældre og personale. Vore medarbejdere ved og er bevidste om, at ansvaret for bæredygtige relationer ligger hos de voksne.

Den tillidsfulde relation skaber trygge rammer, der danner grundlag for, at børn formår at ytre deres ønsker og klager.

Barnet har ret til at give udtryk for egen mening og krav på, at dets mening respekteres. Det er vigtigt at italesætte og synliggøre klageproceduren for børnene, så de føler, at klager og ideer til fornyelse tages alvorligt.<sup>6</sup>

Dette kan bl.a. ske ved en synlig klageprocedure der via billeder viser, hvad barnet kan klage over, hvem barnet kan klage til, og hvilke hjælpeforanstaltninger der sættes i gang, såsom børnemøder, rundkreds, emnearbejde om f.eks. mig og min krop, følelser mm. og den daglige, nære kontakt.

En skærpet opmærksomhed ligger hos de mindste børn i vores institutioner, da det for dem kan være en udfordring at formulere deres ønsker verbalt. Mulige tegn på mistro kan være, at barnet bider, græder meget eller forandrer adfærd. For at sikre at en mulig utilfredshed bliver set, har vi fokus på den værdsættende iagttagelse og tilgang, som fx. når barnet skubber tallerkenen med kartoflerne væk. Så er det den voksne, der aflæser barnet: »Nåh, er du mæt?« Eller »Aha – kan du ikke lide kartofler? Vil du hellere have ærter?« Det er bl.a. her det kropslige øje er på spil – denne særlige se-teknik som ledsages af pædagogernes relations-kompetence og empati og sammen er gode redskaber til at læse og føle sig ind i, hvilke tegn og signaler børnene sender om deres behov og trivsel.

<sup>5</sup> <http://dcum.dk/dagtilbud> - værktøjer og inspirationer til arbejdet med børnemiljø – herunder redskaber til trivselsmålinger, forskningsviden, metodehåndbøger m.m.

<sup>6</sup> Overordnet målsætning for pædagogiske koncepter s. 6 - klageprocedure  
<http://www.skoleforeningen.org/media/47227/paedagogiske-koncepter.pdf>



## HVORDAN ARBEJDER VI FOREBYGGENDE MED VOLD BLANDT BØRN?

Vi pointerer, at konflikter er naturlige og nødvendige. Der opstår konflikter, uoverensstemmelser, misforståelser og frustrationer i alle relationer – og særligt i de relationer, der er vigtige for os - her er der noget på spil.

Konflikter er en naturlig del af at være i kontakt og have en relation. Disse er med til at lære barnet om egne og andres grænser, holdninger og præferencer.



For at forebygge vold blandt børn er konflikthåndtering børn i mellem en kompetence, der skal læres. Men hvad er det så, de voksne kan gøre for at hjælpe børnene i deres indbyrdes konfliktsituationer og derved støtte børnene i højere grad til at kunne håndtere deres konflikter selv?

Først og fremmest ved at holde op med at tro, at den voksne ved bedst, bare fordi den voksne er voksen.

For at fremme barnets læreproces i konflikthåndteringen er det vigtigt, at den voksne sætter egne vurderinger i parentes og lytter til børnenes individuelle oplevelser af, hvad der udløste konflikten, og hvordan konflikten oplevedes af alle involverede parter.



Det lyder måske banalt, men *oplever vi voksne ikke til tider situationer hvor vi for hurtig gør os til dommer på et lille grundlag? Har vi set hvad der foregik? Hvad var det lige vi selv har været optaget af mens konflikten blev til?*

I vores dagtilbud sættes fokus på at være i *forskelligheden* sammen med børnene, at have respekt for at den samme situation kan opfattes forskelligt af forskellige personer, og at det ene ikke er mere rigtigt end det andet.

Dagtilbuddets voksne giver sig tid til at lytte til de forskellige versioner af konflikten, for derefter at spørge børnene, hvad de hellere ville have haft, at den anden skulle have gjort. Børnene får dermed mulighed for at sige, hvad der ikke er rart, og hvad man hellere vil have. Børnenes gensidige indblik i hinandens følelser styrkes samtidigt med, at deres ret til at blive hørt og udtrykke sig får plads. Først herefter tages hul på en fælles løsning på konflikten og en vej eller veje videre derfra.



## TIPS TIL MATERIALER SOM FREMMER DEN GODE KONFLIKTHÅNDTERING OG SOM KAN LÅNES PÅ CFU

- »Trin for Trin« – er et færdigt program til at forebygge mobning og vold, fremme empati og udvikle barnets sociale kompetencer.
- »Palaverteltet« – et værktøj, som beforder konfliktløsningsritualer. Børnene lærer både at udtrykke egne følelser og behov, og øver sig i at se den andens følelser og behov for selvstændig i fælleskab at pege på konfliktløsninger.
- »Fri for mobberi« – materialet er et forebyggende antimobbeprogram til 0-8 årige, pædagoger og forældre, som Mary Fonden og Red Barnet står bag. Programmet består af pædagogiske materialer, der gør det nemt at styrke børnefællesskabet målrettet og forebygge mobning.



## HVORDAN FOREBYGGER VI ALLE FORMER FOR OVERSKRIDELSER AF GRÆNSER?

Når nærvær og distance kommer ud af balance, og barnet må opleve overskridelse af egne grænser fra den voksnes side, kan det betyde at barnets tarv er truet.



I vores dagtilbud udøves en professionel omgang med nærvær og distance. Som voksne skaber vi på den ene side en omsorgsfuld relation til barnet, og på den anden side er vi hele tiden opmærksomme på en sund og betydningsfuld afgrænsning. Ud fra den løbende nødvendige selvrefleksion, og for ikke at glemme det »kropslige øje«, ser det pædagogiske personale, hvordan de skal omgås det enkelte barns stemning og individuelle behov. Behovene er forskellige og viser sig fra mange forskellige perspektiver. Følgende skal være forskellige eksempler på hvordan barnets behov og egne grænser er i fokus ud fra et trivsels- og beskyttelsesblik.



Et første eksempel:

*»Signalerer Peter, at han nu har behov for at sidde på mit skød for at blive trøstet eller er det min definition af trøst, og mit behov for nærvær, der skal dækkes?«*

Den voksne er altid sensibel og følsom over for barnets behov og bevarer bevidstheden om egen behovsafgrænsning.

Et andet eksempel inden for emnet »sovesituationer«:

*Flere og flere børn sover ikke mere efter frokost – de vil ikke hvile sig og forbliver vågen. Den ro efter frokosttiden, mens alle børn sover, passer egentlig godt ind for medarbejderne. Det giver tid til andet arbejde, korte møder, pauser, der kan nås en hel del.*

Selvom medarbejdersidens behov kan blive dækket, tager vores institutioner barnets behov alvorligt. Børnene har åbenbart ikke længere et sovebehov. Derfor tilbydes mere rolige aktiviteter som alternativ.

Et tredje eksempel viser at de voksne på den anden side også ytrer klare grænser som prævention for overskridelse af grænser:

*»Jeg ønsker ikke, at du kysser mig, men jeg vil meget gerne give dig et knus!«*

Ligesom i sidstnævnte eksempel holder de voksne øje med ikke at give børnene øgenavne og heller ikke kalde sig selv som »mor« eller »far«.

Som konceptet allerede under fokusområdet *»Hvordan reflektere vi magtpositioner i dagtilbud«* (s. 8) beskriver, bliver den gensidige opmærksomhed på de voksnes adfærd også omdrejningspunkt i dette afsnit.

Personalet ignorerer og accepterer ikke en adfærd, der afviger fra det, teamet både har aftalt og fastlagt for hele personalegruppen og heller ikke en adfærd, der viser en usund ubalance i den voksnes forhold mellem nærvær og distance. Det pædagogiske personale er opmærksom og påtaler hinanden, når aftalte regler overtrædes.

På den måde forebygges mulige overskridelser af grænser og det undgås fra starten af, at barnets individuelle behov mistolkes af den voksne og overgår til et voksenbehov.



## HVORDAN TAGER VI HØJDE FOR BØRNS BESKYTTELSE I ET ANSÆTTELSESFORLØB?

I forbindelse med et ansættelsesforløb inddrages forskellige lovmæssige aspekter, lokale forventninger og forhold, som både Skoleforeningens forvaltning og dagtilbudslederen sammen med sit team tager aktiv stilling til og omsætter til handling.



Efter ansøgningsfristen nærlæser institutionen i første omgang grundigt samtlige ansøgningspapirer. Her spiller selve uddannelsesbeviset en afgørende rolle som dokumentation for den potentielle nye medarbejders faglige kvalifikation.

Udtalelser fra tidligere jobs kan yderligere vise lederen hvordan medarbejderen har udført sit arbejde, og om indsatsen er i overensstemmelse med institutionens koncept og forventninger. Ved at nærlæse samtlige medsendte ansøgningsdokumenter holder dagtilbuddets ansættelsesteam nøje øje med, om papirerne udviser huller i nogle arbejdsforløb.

*Er der lange perioder, hvor ansøgeren ikke har været i job? Hvor mange job-skift har der været? Varighed? Mangler der dokumenter/ vigtige udtalelser fra tidligere jobs? Hvordan bliver ansøgeren omtalt i barn-voksen relationen i udtalelsen? Osv.*





Under ansættelsessamtalen spørger lederen/ansættelsesudvalget ind til grundlæggende værdier i arbejdet med børn. Det enkelte dagtilbud kommer derudover selv ind på eget institutions-profil og det samlede pædagogiske koncept, som har stor betydning for samarbejdet, ansøgerens kendskab til det lokale pædagogiske arbejde og om ansøgeren kan identificere sig med institutionens værdier og holdninger.

Ansættelsesudvalget spørger ind til konkrete situationer, som tager udgangspunkt i arbejdet med børnemiljøet og om hvordan ansøgeren takler emnet nærvær og distance. Ligeledes bliver emner som stress- og konflikthåndtering berørt.

Ved at ansøgeren gør rede for konkrete praksiseksempler får teamet det mest realistiske billede af ansøgerens kvalifikationer og kompetencer.

Teamet tilstræber at kunne opleve ansøgeren - ud over en ansættelsessamtale – i institutionshverdagen. Der er mulighed for, at organisere et kort hverdagsbesøg inden samtalen står på. Herved får både børn, de øvrige medarbejdere og muligvis også enkelte forældre mulighed for at danne sig et første indtryk af ansøgeren og omvendt.

I en ansættelsessamtale kan der spørges ind til mange ting, men den direkte kontakt i hverdagen giver et bredere billede af, hvordan ansøgerens værdsættende relationer dukker op i praksis.

Når ansøgeren indstilles gør følgende sig gældende, bl.a. inden kontrakten underskrives:

I henhold til »*Sozialgesetzbuch (SGB) – Achtes Buch (VII) – Kinder- und Jugendhilfe*« (Artikel 1 des Gesetzes v. 26. juni 1990, BGBl. I S. 1163), underskriver medarbejderen på en tro og loveerklæring i henhold til »*Erklärung zur persönlichen Eignung*« § 72a.<sup>7</sup>

En udvidet straffeattest, »*Ein erweitertes Führungszeugnis*« i henhold til § 30a Abs. 1 BZRG<sup>8</sup> afkræves inden opstarten og efterfølgende hvert 5. år. For nye medarbejdere med bopæl i Danmark (eller tidligere i Danmark) indhentes børneattesten – som er en særlig form for straffeattest, og indeholder oplysninger om domme hhv. seksualforbrydelser begået mod børn under 15 år.<sup>9</sup>

For at forebygge smitsomme sygdomme, samt forhindre en spredning skal alle medarbejdere årligt belæres efter § 35 Abs. 5 Satz 2 IfSG - belæring iht. »*Infektionsschutzgesetz*«. <sup>10</sup>

I forbindelse med håndteringen af madvarer og hygiejnen iht. smitsomme sygdomme, belæres hver medarbejder årligt iht. § 43IfSG. Den første belæring sker via »*Gesundheitsamt*« eller Sundhedstjenesten.<sup>11</sup>

Alle ansatte ved Skoleforeningen har tavshedspligt som det fremgår af ansættelseskontrakten i hvilken medarbejderen skriver under på at reglerne i forbindelse med tavshedspligten (§ 4) overholdes.

<sup>7</sup>[https://www.gesetze-im-internet.de/sgb\\_8/\\_72a.html](https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_8/_72a.html)

<sup>8</sup> [www.gesetze-im-internet.de/bzrg/\\_30a.html](http://www.gesetze-im-internet.de/bzrg/_30a.html)

<sup>9</sup> [www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=144970](http://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=144970)

<sup>10</sup> [www.gesetze-im-internet.de/ifsg/ifsg.pdf](http://www.gesetze-im-internet.de/ifsg/ifsg.pdf)

<sup>11</sup> [www.gesetze-im-internet.de/ifsg/\\_43.html](http://www.gesetze-im-internet.de/ifsg/_43.html)



Nyansatte medarbejdere deltager i et introduktionskursusforløb som forvaltningen indkaldes til. Her berøres emner som:

- *Skoleforeningens indsatsområder (materialer til det pædagogiske arbejde, kurser m.m.)*
- *Skoleforeningens virke (grundlaget for dagtilbudsarbejdet – det overordnede pædagogiske koncept, trivsels- og beskyttelseskoncept, orientering om andre afdelinger som PPR, driftsrådet, personalekontoret m.m.)*
- *Orientering om mindretallets øvrige organisationer*
- *Sprog og kultur*

Introduktionsforløbet er obligatorisk og et supplement til den lokale leders indføring i det daglige pædagogiske arbejde.

Hver enkelt medarbejder har en prøvetid på seks måneder og bliver i den tid guidet tæt af den lokale leder. Det er her løbende spørgsmål tages op og feedback processer finder sted. Når prøvetiden nærmer sig sin afslutning, senest efter fire måneders ansættelse, skal lederen skriftligt bedømme den nyansatte medarbejders opgavevaretagelse i forhold til foreningens (eller virksomhedens) mål og vurdere om prøvetiden kan godkendes/ikke kan godkendes.<sup>12</sup>

For alle medarbejdere gælder, at lederen som minimum inviterer til en medarbejdersamtale hvert andet år. Formålet med medarbejdersamtaler er at drøfte gensidige forventninger og mål og samtidig drøfte nuværende og kommende arbejdsopgaver med henblik på udvikling og planlægning i relation til såvel medarbejderens ønsker og mål såsom Skoleforeningens samlede opgaveløsning.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> *Prøvetid for nyansatte - (ADAM/dagtilbudskontoret/medarbejdere – personale i børnehaverne)*

<sup>13</sup> *Aftale om retningslinjer for gennemførelse af medarbejdersamtale mellem Dansk Skoleforening for Sydslesvig e.V. samt Dansk Skoleforening GmbH og Driftsrådet for lærere m. fl., børnehavepædagoger, teknisk administrativt personale og børnehavemedhjælpere efter § 87 BetrVG (ADAM/Skoledirektionen/Overenskomster/Aftaler/Medarbejdersamtaler)*



## HVORDAN FORHOLDER VI OS VED MULIG MISTRIVSEL ELLER MISTANKEN OM OVERGREB – § 8A SGB VIII, ABS. 4?

*Hvilke handlinger skal iværksættes ved konkret mistanke om overgreb eller mistrivsel? Hvordan forholder vi os når et barn fortæller om overgreb inden for familiens rammer, andre steder uden for institutionens rammer eller også inden for institutionens rammer?*

Mistanken om mulig mistrivsel eller overgreb kan til en hver tid blive et aktuelt emne. Familiære livssituationer, psykiske lidelser, fysiske, psykiske eller seksuelle overgreb kan forekomme overalt. Er det tilfældet, skal der handles så hurtigt som muligt. Indsatsen for at forebygge mistrivsel og overgreb på børn gælder alle voksne i alle sammenhænge. Voksne, der professionelt arbejder med børn, har særlige forpligtelser og en særlig opmærksomhed i den daglige kontakt.<sup>14</sup>

Enhver sag, der involverer mulige overgreb mod børn, kræver handling. Tidlig opsporing er vigtig for at reducere følgevirkningerne for barnet.

Vores 57 dagtilbud er forskellige i forhold til aldersgrupper, beliggenhed og fysiske rammer. Vi bevæger os mellem 1 til 6 grupperes størrelser og dermed et meget forskelligt antal medarbejdere, børn og forældre i de enkelte institutioner. Det pædagogiske personale er særligt opmærksomme på de forskellige udfordringer institutionsstørrelser og typer kan medføre. Eksempelvis kan en mindre enhed i et lille landsbysamfund have en mere familiær atmosfære som i sig selv er et godt grundlag for et tæt samarbejde med forældrene. Samtidig kan denne tætte kontakt gøre det vanskeligt at handle ved mistanken om overgreb eller lignende. Personalet er bevidst om at have blik for den professionelle relation og altid med fokus på, at overholde normer for et professionelt samvær med forældre. Det pædagogiske personale taler og handler ud fra en klar bevidsthed om, at barnets beskyttelse er i fokus.

Ved optræden af bekymring, mistanke og tegn på vold, dokumenteres observationer (hvem, hvad, hvornår) med tidspunkt, tegn og barnets reaktioner. Det drøftes altid i teamet/personalegruppen, inden de næste skridt planlægges, hvor teamkulturen har en betydningsbærende rolle. Har teamet en formodning om overgreb kontaktes en *InsoFa* (*Insoweit erfahrene Fachkraft*), som p.t. er Linda Skrydstrup (pædagogisk konsulent) og Kirsten Tychsen Hansen (dagtilbudsleder Humtrup Børnehaven), for rådgivning. En *InsoFa* er en fagperson med relevant uddannelse inden for børn- og ungearbejdet som er uddannet hos »*Kinderschutzbund*« eller lign. organisationer. Ifølge loven er alle, der arbejder med børn og unge, og som er omfattet af § 8a SGB, forpligtet til at inddrage en *InsoFa* ved mistanke og/eller konkret viden om vold mod børn, inden der må foretages en underretning.

<sup>14</sup> [www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbviii/8a.html](http://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbviii/8a.html)



Indkaldes en *InsoFa* kan samtalen føres personlig eller i telefonen - altid anonymiseret. Vigtigt er at fremhæve, at det ikke er en *InsoFa*'s opgave at træffe en afgørelse, om der skal foretages en underretning, men at vejlede, rådføre og belyse sagen.

I samarbejde med en *InsoFa* foretages en risikovurdering og fremgangsmåden er følgende:

- I. Vurderes det, at der ikke foreligger en begrundet mistanke om overgreb, men en bekymring om barnets trivsel, informeres forældrene om bekymringen og opfordres evt. til at tage imod interne eller eksterne hjælpeforanstaltninger (fx *ergoterapi*, *logoterapi*, »*Fachleistungsstunden*«). Forløbet bliver dokumenteret og afsluttet.
- II. Har teamet konkret viden om, at barnets trivsel er i fare og/eller udsættes for overgreb, overholdes fremgangsmåden ifølge SGB VIII § 8.<sup>15</sup>

*For eksempel:*

*I en morgensituation bemærker en af pædagogerne, at en forældre lugter af alkohol. Dette kunne muligvis være tegn på mistrivsel, derfor skal denne iagttagelse dokumenteres og ledelsen informeres. Gentager denne situation sig, bliver der set nærmere på hele situationen og iagttagelsen bliver taget op i hele teamet, for muligvis at forhøre sig ved det øvrige personale, om der er andre tegn som tyder på mistrivsel. Er der tale om en »*Kindeswohlgefährdung*«?!*

Har teamet en formodning om mulig mistrivsel, involveres en *InsoFa*, som i samarbejde med den ansvarlige pædagog foretager en risikovurdering. Herefter informeres forældrene om bekymringerne og bliver opfordret til at tage imod mulige hjælpeforanstaltninger. Viser forældrene sig samarbejdsvillige, bliver forløbet dokumenteret og afsluttet. Magter eller vil forældrene ikke tage imod hjælp følger en underretning til Jugendamt. Dokumentation er uundværlig og absolut nødvendig.

- III. Ved viden om akut fare for barnet, udarbejdes omgående en underretning, og de sociale myndigheder bliver involveret. Her kan underretningen ske uden inddragelse af forældrene.

Ved optræden af bekymring, mistanke, vold eller overgreb i institutionen via en medarbejder skal følgende fremgangsmåde overholdes:

- I. Observationer dokumenteres og dagtilbudslederen samt dagtilbudskontoret informeres. I tilfælde af at lederen er mistænkt, kontaktes nærmeste leder (ex. souschef).

<sup>15</sup> [www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbviii/8a.html](http://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbviii/8a.html)



- II. Dagtilbudslederen (hhv. souschefen) foretager en risikovurdering i samråd med dagtilbudskontoret med mulig inddragelse af en *InsoFa* eller anden ekspertrådgivning.<sup>16</sup>
- III. Afkræftes mistanken afsluttes sagen. Bekræftes mistanken, fortsætter proceduren iht. Skoleforeningens klageprocedure.<sup>17</sup>

Hver sag er individuel alene på baggrund af mistankens indhold og bekræftelsen af denne. Ved bekræftet mistanke og dermed fortsættelsen af klageproceduren, tages samtidig stilling til hvordan det retslige system griber og hvordan en mulig suspendering af mistænkte medarbejder kommer på tale.

Hvert barn har krav på at blive beskyttet mod vold og misbrug som er del af det ansvar, vi, via lovgivningen og i takt med vores arbejde er forpligtet til at påtage os. At tage hånd om barnets tarv og sikre hensigtsmæssige processer kræver rent formelt nødvendig dokumentation og overholdelse af retningslinjer.

Ved optræden af bekymring, mistanke og tegn på vold kan der i første øjeblik herske forvirring over situationen. I overgrebsituationer er faren for at blive styret af stærke impulser og følelser enorm stor.

For at handle professionelt i tilfælde af overgreb eller konkret mistanke sørger personalet for, ligesom i de forudgående præventionsafsnit, at rette et reflekterende blik på sig selv og relationerne, som indgår i samarbejdet omkring »sagen«.

*Hvordan omgås jeg situationer i hverdagen, hvor et barn gentagne gange viser tegn på fysisk overgreb ?*

*Hvilke følelser styrer mig - vrede, tanken om at ville straffe, medlidenhed? Og hvordan møder jeg forældrene med disse stærke følelser? Eller en kollega hhv. medarbejder?*

*Hvad ved jeg om situationerne, hvor barnet bliver fysisk eller psykisk ramt/ hvad ved jeg ikke?*

For at imødegå ureflekterede handlinger og for at tage de næste velovervejede skridt, udvikler personalet gennemgående på kritikkulturen, som sikrer en reflekteret tilgang til at kunne handle – intervenere – for at skabe de bedst mulige rammer for barnet og dets familie. Kritikkulturen har gennemgående en bærende rolle og stor betydning for udviklingen teamkulturen og dermed succes for hensigtsmæssige processer.

---

<sup>16</sup> Rådgivningsmuligheder i de forskellige kredse:

DKSB Kreisverband Nordfriesland e.V. - <http://www.kinderschutzbund-nf.de/>

DKSB Kreisverband Schleswig-Flensburg e.V. - <http://www.kinderschutzbund-sl-fl.de>

DKSB Ortsverband Kiel e.V. - <http://www.kinderschutzbund-kiel.de>

DKSB Ortsverband Flensburg und Umgebung e.V. - <http://www.kinderschutzbund-flensburg.de>

DKSB Ortsverband Rendsburg e.V. - <http://www.kinderschutzbund-rendsborg.de>

Pro familia - <https://www.profamilia.de> (eks. [Flensburg-Wagemut@profamilia.de](mailto:Flensburg-Wagemut@profamilia.de) og [Husum@profamilia.de](mailto:Husum@profamilia.de))

<sup>17</sup> "Skoleforeningens klageprocedure"



## HVORDAN SIKRER VI DET TILLIDSFULDE FORÆLDRESAMARBEJDE?

Som ansatte i dagtilbud er vi lovmæssigt forpligtet (SGB VII § 22a) på at inddrage forældre og samarbejde med dem.

For at leve op til det, tager vi altid forældrene og deres kompetencer alvorligt. Det gør vi ved at anlægge et fælles blik på barnet, som vi deler med hinanden. Ud fra en ærlig og autentisk inddragelse af forældrene forebygger vi i samarbejde en hver form for overgreb mod børn.

Vi sørger altid for at holde fokus på, at det er forældrene, der er eksperter, når det gælder deres børn, med en bevidsthed om at deres egne børn på en anden måde åbner sig over for egne forældre end børn gør over for de voksne i dagtilbuddet. Allerede ved optagelsessamtalerne møder vi hinanden med respekt og værdsætter løbende at følge op og fortsætte i det spor. En særlig opmærksomhed kan blive nødvendig, når det viser sig, at nogle familier muligvis i løbet af den tid, de er i vores dagtilbud, gennemgår nogle vanskelige livsfaser. Her finder gode lytte- og forståelsesevner fra dagtilbuddets pædagogiske personale anvendelse.

Grundforudsætningen for det tillidsfulde samarbejde viser sig igen ved at tage forældrenes bekymringer alvorlige, at acceptere og vise tolerance over for forskellige livsstile eller familiekonstellationer og derfra undersøge og tilbyde muligheder for særlige hjælpeforanstaltninger ex. via eksterne samarbejdspartnere som socialrådgivere, familiehjælpere m.m.

Alle dagtilbud skaber og videreudvikler forskellige former for rum som beforder det gode forældresamarbejde.

Blandt andet tilbydes typisk regelmæssige udviklingssamtaler eller andre på forhånd aftalte samtaler, forældreaftener med relevante emner eller også forskellige forældreaktivitetstilbud sammen med børnegrupper. Ligeledes har hvert dagtilbud installeret et forpligtende



samarbejdsråd, som er den samarbejdsinstans, der fra et samlet forældreblik sikrer forældrenes inddragelse.<sup>18</sup>

For at få skabt de mest tillidsfulde relationer til forældrene giver det god mening at drøfte og fremhæve hinandens mulighedsrum. Her er det blandt andet af stor betydning, at dagtilbuddet allerede ved optagelsessamtalen, via deres pædagogiske koncept markerer, på hvilke områder dagtilbuddets ansvar viser sig i forhold til den daglige hverdag.

Et eksempel: *en mor spørger om dagtilbuddet kunne rykke rundkredsen en time, fordi hun har svært ved at nå at være der til tiden, og hendes barn dermed går glip af rundkredsen.*

Her forklarer dagtilbuddets pædagogiske personale, at det ikke er muligt at ændre hele gruppens dagsrytme på baggrund af moderens individuelle behov.

Et andet eksempel: *et forældrepar henvender sig til vuggestuen og fortæller, at deres barn på godt 2½ giver udtryk for at føle sig utilpas i det mørke soverum.*

Her tager dagtilbuddets voksne henvendelsen som anledning til at ændre på »sove-plads-situationen« samt sammen med forældrene senere hen at følge op på, hvordan det virker for barnet med dets nye soveplads.

For løbende at delagtiggøre forældrene i deres børns dagtilbudsliv, dokumenteres børnenes oplevelser. Her bruges bl.a. Family som reference, eller fotos af udflugter og aktivitetsforløb sammen med beskrivelser, som bliver hængt op på opslags- og/ eller informationstavlen, hvor det er synligt. Der arbejdes med »barnets bog/mappe«, »læringshistorier«, »praksisfortællinger« og mange andre dokumentationsmetoder, som viser dagtilbuddets transparens og indstifter forventningen om den gode og meningsfulde dialog med forældrene omkring barnets læring og udvikling i dagtilbud.

---

<sup>18</sup> Regler for Børnehavens samarbejdsråd - børnehavens forældrerepræsentation iht. § 17 KiTaG Børnehavens »Beirat« iht. § 18 »KitaG« – ADAM/Dagtilbudskontoret/Almene informationer/Samarbejdsrådet/Regler for samarbejdsrådet



## FACIT

*Hvert barn har ret til at blive beskyttet mod enhver form for fysisk og psykisk overgreb.*

Dette beskyttelseskoncept skal aktivt sætte gang i vores tanker. Når konceptets enkelte fokusområder – hver for sig og sammen – har stillet spørgsmålstegn ved nogle af vores egne arbejdshandlemønstre, så er vi sammen kommet langt med at sikre vidreudviklingen af den præventative tilgang til beskyttelsen af vores børn.

Alle børn, uanset hvor i verden de kommer fra, har egne rettigheder, som er et forankret lovkrav siden 1989 ved navnet børnekonventionen og består af i alt 54 detaljerede artikler<sup>19</sup>. Vi vil her, afslutningsvis, fremhæve tre hovedkategorier som beskriver rettighederne:

1. **Børns ret til overlevelse og udvikling:** Retten til det mest grundlæggende, som mad, tøj, lægehjælp, skolegang og tryghed.
2. **Børns ret til beskyttelse:** Retten til at blive beskyttet mod vold, misbrug, udnyttelse, krig og diskrimination.
3. **Børns ret til medbestemmelse:** Retten til selv at være med til at bestemme over det, der vedrører en selv, til at sige sin mening.

For at gøre konceptet til eget handlings- og holdningsorienteret koncept, arbejder hvert dagtilbud videre med dette. Dertil tager personalegruppen udgangspunkt i de, i konceptet, enkelte beskrevne, refleksive fokusspørgsmål og sætter dem løbende kommunikativt i relation til egen praksis.

Vigtigt er at konceptet får et efterliv og ikke blot hviler i en skuffe for så at blive hentet frem, når andre spørger ind til det. Beskyttelse af børn vedrører os alle og pålægger derfor os alle, der arbejder med børn, et vedvarende ansvar.

Som en konkret håndsrækning til udarbejdelsen af egne handleplaner, får alle dagtilbud udleveret bogen *"Kinderschutz in der Kita – Ein praktischer Leitfaden für Erzieherinnen und Erzieher"*. Bogens forfatter beskriver meget praksisnært hvordan pædagogerne tidligt erkender hvordan barnets tarv muligvis er truet, hvordan en god forældrekontakt etableres og vedligeholdes, alt om lovgivningen og hvilke myndigheder og samarbejdspartnere de enkelte dagtilbud kan inddrage.

Ligeledes udleveres bogen *"40 veje til bedre trivsel for børn i dagtilbud – metoder fra praksis"*, som præsenterer en række eksempler på, hvordan man gennemfører projekter eller mindre tiltag, der fremmer den sociale trivsel blandt børnene og styrker børnefællesskaberne. Bogen tager udgangspunkt i metoder der er forankret i praksis og kan inspirere med konkrete og anvendelige metoder til arbejdet med børns trivsel.

<sup>19</sup> <https://redbarnet.dk/skole/boerns-rettigheder/boernekonventionen/>





## EPILOG

I arbejdsgruppen blev der fremhævet, at hvert enkelt gruppemedlem, i løbet af de seneste 8 måneders konceptudarbejdelse, selv har gennemgået mange forskellige refleksionsniveauer. Der blev drøftet og diskuteret i lange baner og forskellige holdninger kunne til tider også støde mod hinanden. Der blev genovervejet, revurderet og omformuleret indtil hele arbejdsgruppen kunne genkende sig selv i de ord og de mange refleksionsspørgsmål, der kendetegner dette koncept.

Arbejdsgruppen er dog fra start af hurtig blevet enig om, *at barnets tarv altid er aktuel, derfor har vi alle et kæmpe ansvar for at vedligeholde fælles drøftelser rundt om børns beskyttelse. Derfor må beskyttelse af vores børn løbende sættes på den pædagogiske dagsorden.*

*Tusind tak til arbejdsgruppen bestående af dagtilbudsleder Kirsten Tychsen Hansen, souschef Andrea Hansen-Noack, psykolog Hanne Christiansen, Sabine Ehlert-Pejtersen, ledende psykolog Mona Jochimsen og pædagogisk konsulent Linda Skrydstrup.*

