

# Lokal Udviklingsplan 2018-2019



# Indholdsfortegnelse

Den lokale udviklingsplan – hvad og hvorfor?.....	2
Læsevejledning .....	2
Fra vision til handling i stærkere fællesskaber .....	2
Vores fælles mindset i Børn og Unge .....	4
Børn og unges 5 strategier i Hjortshøj dagtilbuds kontekst .....	4
Tidlig, rettidig indsats og forebyggelse.....	5
Helhedssyn på børnene og de unge .....	5
Samskabelse med og for børnene og de unge .....	5
Videns baseret arbejde med børnene og de unge .....	6
Attraktive og bæredygtige arbejdspladser .....	6
Udviklingspunkt: Samskabelse og kommunikation med forældre.....	6
Hvad er det vi skal arbejde med, og hvad er det vi vil opnå?.....	6
Hvordan vil vi nå i mål med vores ambitioner?.....	7
Hvorfor vi har valgt disse indsatser og metoder .....	7
Hvem er de primære aktører i indsatsen? .....	7
Hvornår skal indsatsen igangsættes? Og over hvor lang tid skal den forløbe?.....	7
Udviklingspunkt: Revitalisering af læreplanstemaerne.....	8
Hvad er det vi skal arbejde med, og hvad er det vi vil opnå?.....	8
Hvordan vil vi nå i mål med vores ambitioner?.....	8
Hvorfor vi har valgt disse indsatser og metoder .....	8
Hvem er de primære aktører i indsatsen? .....	9
Hvornår skal indsatsen igangsættes? Og over hvor lang tid skal den forløbe?.....	9
Fælles LUP Hjortshøj-universet .....	9
Hvad er det vi skal arbejde med, og hvad er det vi vil opnå?.....	9
Hvorfor vi har valgt disse indsatser og metoder .....	9
Hvordan vil vi nå i mål med vores ambitioner?.....	10
Hvem er de primære aktører i indsatsen? .....	10
Hvornår skal indsatsen igangsættes? Og over hvor lang tid skal den forløbe?.....	10
Afrunding.....	10

## Den lokale udviklingsplan – hvad og hvorfor?

Vores lokale udviklingsplan (LUP) indeholder de indsatsområder og udviklingspunkter, vi som ledelse har valgt at arbejde med og beskriver, hvordan vi som ledelse vil nå målene.

Udviklingspunkterne er fremkommet på baggrund af de udviklingspunkter som blev aftalt ved seneste kvalitetsrapport og besluttet i samarbejdet i lokaldistriktet.

LUP'en skal sætte retning i dagtilbuddet i forhold til de lokale indsatser og samtidig tydeliggøre den retning som Børn og Unge har sat med de mere bydækkende indsatser. Samtidig skal de lokale indsatser i vores LUP afspejle Børn og Unge politikken og forankres i vores ledelsespraksis og lokalt i afdelingerne.

Den mentale model og Børn og Unges vision vil skabe fundamentet for vores kvalitetsudvikling og arbejdet i stærkere læringsfællesskaber afspejles i vores indsatser.

LUP'en er et strategisk og dynamisk ledelsesværktøj, som vi løbende vil justere for at sikre, at vi når vores mål med de planlagte indsatser.

Vores LUP bærer præg af, at der i dagtilbuddet er startet ny dagtilbudsleder, der sammen med det øvrige lederteam skal sætte retning for Hjortshøj dagtilbud. Vores medarbejderinvolvering og inddragelse af dagtilbudsbestyrelse kommer til at følge efter vores LUP-samtale, da vi pga. tidspress med aflevering af LUP, har prioriteret, at vi som ledelse finder fælles retning i første omgang.

## Læsevejledning

Er du som medarbejder eller forælder ny LUP-læser, kan det være godt at kende til baggrunden for LUP'en og ligeledes dens opbygning.

LUP'en beskriver den grundlæggende tilgang og de prioriterede indsatsområder, tilbuddet arbejder med. Med LUP'en stiller vi i dagtilbuddet skarpt på, hvor vi er på vej hen, og hvordan vi sikrer, at vores mål nås.

Afsættet for LUP'en er dels vores lokale kvalitetsrapport og de udviklings- og tilsynspunkter, som er aftalt i forbindelse med den seneste kvalitetssamtale, byrådets beslutninger og retningen for hele Børn og Unge, som beskrevet indledningsvist.

Først introduceres Børn og Unges fem strategier ind i dagtilbuddets kontekst. Derefter følger en udvidet faglig refleksion over de to udviklingspunkter; Samskabelse og kommunikation med forældre samt Revitalisering af læreplanstemaerne. Udviklingspunkterne uddybes ud fra fem refleksionsspørgsmål; hvad, hvordan, hvorfor, hvem og hvornår. Afslutningsvist belyses lokaldistriktets fælles udviklingsplan. Hjortshøj-universet, der tager afsæt i et overleveringssamarbejde med skolerne.

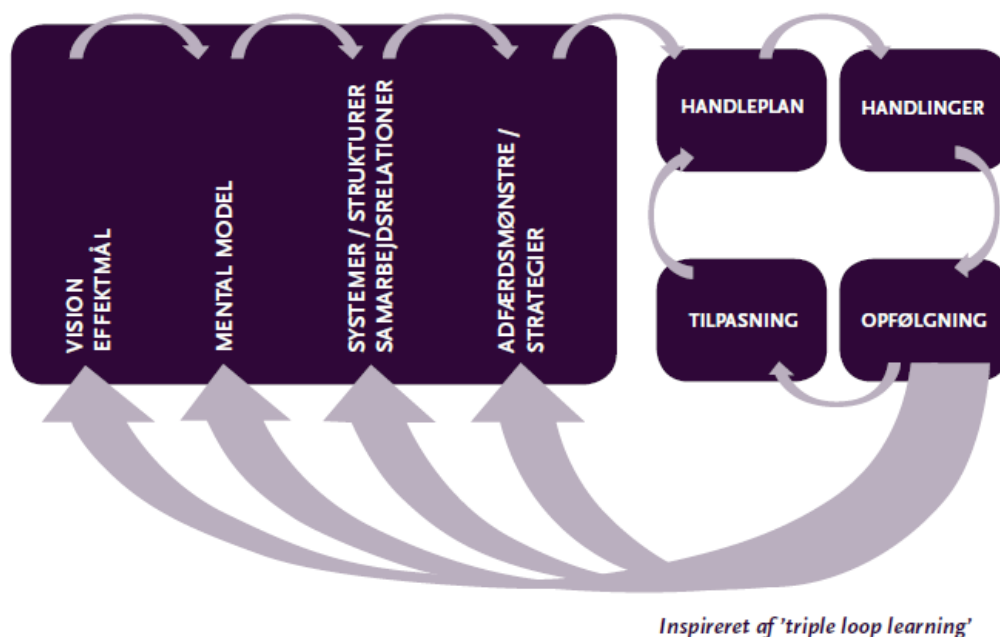
## Fra vision til handling i stærkere fællesskaber

Vi vil i arbejdet med stærkere fællesskaber i dagtilbuddet fremover forpligte os på at arbejde i en fælles retning. For os betyder det, at vi skal blive bedre til at samarbejde på tværs af afdelinger og

udnytte hinandens kompetencer ind i et fællesskab. Vi skal som ledere være rollemodeller, og personalet skal kunne se vores samarbejde på tværs af afdelinger. Vi skal vise og italesætte, at vi er stærkere, når vi udnytter hinandens ressourcer og deler viden om den gode praksis. Det vil vi gøre ved at italesætte, når beslutninger er truffet i ledelsen. Vi vil deltage i hinandens ansættelsessamtaler for på den måde også at signalere at vi ansætter til dagtilbuddet. Vi vil i højere grad dele viden som findes i de enkelte afdelinger med hinanden på tværs af afdelinger og vi vil som ledere bruge hinandens kompetencer på tværs, så vi på den måde også udnytter ledernes kompetencer bedst muligt.

Den overordnede vision i børne- og ungepolitikken er, at alle børn og unge, der vokser op i Aarhus, skal have mulighed for at realisere deres personlige, sociale og faglige potentialer. De skal opleve medborgerskab og bruge det, deltage og inkludere hinanden i fællesskaber, og de skal udvikle sig til robuste, livsduelige og kreative børn og unge, der bliver så dygtige som de kan og som med globalt udsyn og lokal indsigt er rustede til at møde fremtidens udfordringer<sup>1</sup>

I stærkere fællesskaber forpligter vi os på at samarbejde mere på tværs, hvor vi ikke bare springer fra problem til handling, men at tilrettelægge vores refleksionsprocesser, hvor vi benytter os af læringscirklen og af modellen for "triple loop learning"

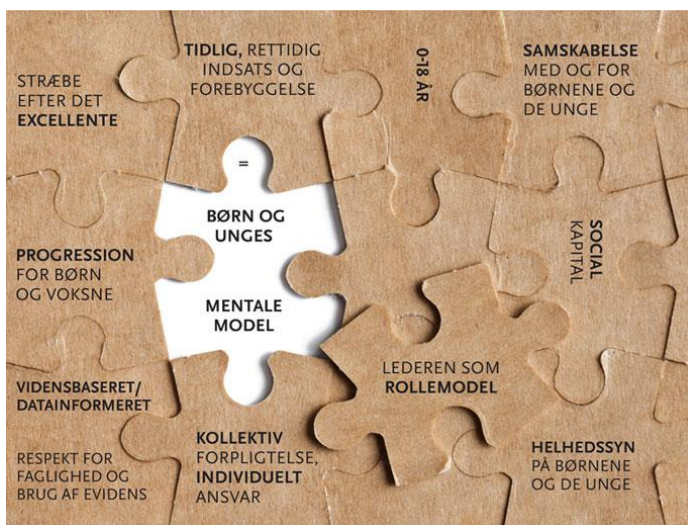


<sup>1</sup> Børn og Unge på vej mod "stærkere fællesskaber"



## Vores fælles mindset i Børn og Unge

Den mentale model bruges som afsæt for vores refleksioner og drøftelser om at komme fra vision til handling. Den mentale model er både et værdimæssigt afsæt og rammesættende for vores arbejde med børnene.



For at omsætte børn og Ungepolitikken og komme fra vision til handling har vi fem strategier, vi tager udgangspunkt i.

## Børn og unges 5 strategier i Hjortshøj dagtilbuds kontekst

I arbejdet med stærkere fællesskaber bruger vi de 5 strategier og den mentale model for at sætte retning i at omsætte visioner i børn og ungepolitikken til en kvalificeret praksis, der sikrer at alle børn bliver så dygtige, som de kan.

## Tidlig, rettidig indsats og forebyggelse

I Hjortshøj dagtilbud arbejder vi forebyggende. Det vil for os sige, at vi fra start af barnets institutionsliv inddrager forældrenes viden om barnet. Vi sørger for at få skabt en god relation til forældrene som er baseret på tillid og tryghed, så der er et godt fundament for samarbejde, hvis et barn kommer i problemer. Den gode relation opstår, når vi inddrager forældrenes perspektiv og sammen finder de gode løsninger og den bygger på samarbejde og dialog fra starten. Vi arbejder med udgangspunkt i data om barnet og laver systematisk opfølgning. Vi benytter os af forskellige redskaber til at afdække det enkelte barns trivsel, læring, dannelse og udvikling. Vi benytter SUS-materiale, TRAS, DPU, børnelinealen og forebyggelsesstrategien med dens forebyggende og beskyttende faktorer. Vi afholder trivselsmøder for børn 0-2 år og konsultativt forum for børn 3-6 år. Samtidig samarbejder vi med sundhedsplejerske, PPR og andre eksterne samarbejdspartnere for at få sparring ved bekymring for et barn. Forældrene inddrages altid så tidligt som muligt ved bekymring for et barn.

## Helhedssyn på børnene og de unge

Vi ser på det "hele" barn med udgangspunkt i barnets ressourcer og inddrager data om barnet. Samtidig ser vi barnet i et 0-18 årsperspektiv, hvor de overgange og sammenhænge barnet deltager i er til stadig udvikling for at skabe bedre betingelser for barnets deltagelse. Vi samarbejder med skole, i lokaldistriktet og i "0-100 årsuniverset" for at skabe disse betingelser.

Vi ser på om barnet har de faglige, personlige, sociale og kulturelle færdigheder, der skal til for at indgå i forpligtende fællesskaber med udgangspunkt i data og styrker disse færdigheder for, at børnene udvikler sig og bliver robuste, vedholdende og er motiverede for at lære.

## Samskabelse med og for børnene og de unge

Vi er i Hjortshøj dagtilbud meget opmærksomme på samskabelsen med forældrene og har det også som udviklingspunkt. Vi inddrager forældrenes viden om barnet, da "forskning viser, at et trygt og stimulerende hjemligt miljø udgør det vigtigste element i barnets trivsel og læring. Alle børn skal have mulighed for at klare sig godt i livet. Derfor er det vigtigt, at forældresamarbejdet ikke begrænser sig til sociale arrangementer, men også handler om at fremme barnets trivsel, dannelse, udvikling og læring på tværs af dagtilbud og hjem.

Forskning viser også, at samarbejdet mellem forældre og dagtilbud har stor betydning for det pædagogiske læringsmiljø i dagtilbuddet og for gode børnefællesskaber".<sup>2</sup>

Samarbejdet med forældrene starter ved det første besøg, hvor vi allerede her starter med at indsamle viden om barnet og familien. Vi tydeliggør allerede her, at væsentlige ændringer i barnets liv har betydning for barnets hverdag i institutionen.

Vi vil i dagtilbuddet gerne blive bedre til at benytte børneinterviews mere systematisk. Formålet er at ved at inddrage børnenes perspektiv i dannelse af gode læringsmiljøer og samtidig inddrage dem i deres egen læring, får skabt bedre betingelser for, at børnene motiveres til at lære at lære.

---

<sup>2</sup> EMU Danmarks læringsportal

Vi samarbejder i lokaldistriktet og i "0-100 års universet" for at skabe de bedste betingelser for at børnene kan deltage i de sammenhænge de er en del af.

### **Videns baseret arbejde med børnene og de unge**

Vi arbejder med anerkendte metoder både til at indsamle data om barnet og til at sikre opfølgning. Vores praksis er baseret på en anerkendende tilgang, hvor barnet tages alvorligt, ses og høres. Vi skal i gang med projekt "Børns tidlige sprog" hvor alle medarbejdere får et kompetenceløft i at kunne skabe gode sprogmiljøer og bruge strategier, der bedst understøtter børnenes sprogtiltagelse.

Dette projekt understøtter også en kultur, hvor medarbejdere arbejder i læringsfællesskaber med faglig refleksion og udvikler deres kompetencer for at give og modtage feedback. Samt hvor praksis professionaliseres endnu mere.

Dette kan bruges til at arbejde videre med at skabe bedre læringsmiljøer indenfor de øvrige læreplanstemaer og særlig de to områder, hvor vi har et udviklingspunkt.

Der arbejdes i alle afdelinger med en struktur, hvor aktiviteter tilrettelægges, så vi rammer børnenes zone for nærmeste udvikling, og hvor der dokumenteres gennem praksisfortællinger og billeder. Der ønskes en mere systematisk evaluering af praksis, som dels udvikles gennem projekt "Børns tidlige sprog" og dels gennem arbejdet med Ny styrket læreplan. Her etableres sparringsteams, hvor der reflekteres over praksis med henblik på at udvikle på praksis.

### **Attraktive og bæredygtige arbejdspladser**

Vi arbejder i Hjortshøj dagtilbud med at skabe attraktive arbejdspladser med stor grad af medarbejderindflydelse. Vi har gennem udarbejdelse af årshjul sikret et flow i involvering af relevante parter såsom MED, AMR og bestyrelse. Ved en systematisk mødestruktur sikres der størst muligt vidensflow og indflydelse på beslutninger i dagtilbuddet.

Der arbejdes med systematisk sparring på alle niveauer og MUS/LUS.

Vi udvikler vores professionalisme i stærkere læringsfællesskaber ved at udfordre og stille spørgsmål ved hinandens praksis samt ved at iværksætte prøvehandlinger, der kan forbedre praksis. Vi stiller krav om, at alle medarbejdere, der er ansat i dagtilbuddet, har en kollektiv forpligtelse og et individuelt ansvar for at dele viden og erfaringer på tværs af afdelinger og grupper lokalt i afdelingerne. Lederne er ansvarlige for at opstille rammer, hvor faglig refleksion kan finde sted, og hvor vores antagelser kan udfordres.

### **Udviklingspunkt: Samskabelse og kommunikation med forældre**

Hvad er det vi skal arbejde med, og hvad er det vi vil opnå?

Vi vil arbejde med at skærpe kvaliteten af den kommunikation, vi har med forældrene. Vi vil skærpe kvaliteten af både den mundtlige og digitale kommunikation med forældregruppen såvel som med den enkelte forældre.

Det er vores mål at forbedre vores samlede forældretilfredshed i forhold til samarbejde mellem hjem og dagtilbud. I forældretilfredshedsundersøgelse fra 2017 var andelen af forældre, der var "tilfredse" eller "meget tilfredse" med samarbejdet mellem dagtilbud og hjem 81,4 %. Tallet for den samlede forældregruppe i Aarhus kommune var 83,5%. Det er vores mål, at vi ved forældretilfredshedsundersøgelsen i 2019 skal ligge over Aarhus kommunes gennemsnit på 83,5%.

### Hvordan vil vi nå i mål med vores ambitioner?

Vi vil informere forældrene mere og bedre om, hvad vi arbejder med og hvad vores faglige begrundelser er for dette arbejde. Dette vil vi gøre ved:

- At lave opslag på Børneintra om, hvad vi laver med børnene, men også hvorfor vi laver netop denne aktivitet.
- At vi i de enkelte afdelinger skaber tydelighed over, hvad vi arbejder med. Dette gør vi eksempelvis ved hjælp af plancher, årshjul, nyhedsbreve, billeder osv.
- At vi afholder forældremøder omkring organiseringen af vores hverdag. Vi vil informere forældrene om vores pædagogiske overvejelser og faglige begrundelser for organiseringen af hverdagen, valg af aktiviteter, tilgang til børnene mm.
- At vi aktivt bruger vores forældreråd og bestyrelse som sparrings- og samarbejdspartner til relevante emner. Det kunne eksempelvis være i forhold til forandringsprocesser, nye tiltag og emner, som vi har brug for at genbesøge.

### Hvorfor vi har valgt disse indsatser og metoder?

For, at børnene skal udvikle sig og bliver så dygtige som de kan, er det afgørende, at arbejdet med børnene sker i samskabelse med forældrene. Det pædagogiske personale har faglig viden om og erfaring med 0-6 års området, forældrene er eksperter i deres eget barn. Begge perspektiver er afgørende for, at alle børn kan udvikle og udfolde deres fulde potentiale.

Vi vil, at forældrene har billede af et fællesskab, når de træder ind ad døren i alle afdelinger i dagtilbuddet. Forældrene spiller en vigtig rolle i forhold til at skabe et godt børneliv, hvor der er deltagelsesbaner for alle børn. Når vi arbejder med udsatte børn og familier, vil vi ud fra forebyggelsesstrategien benytte det tværfaglige samarbejde, så vi får etableret indsatser, der kan understøtte barnets trivsel, udvikling og læring.

### Hvem er de primære aktører i indsatsen?

- Medarbejderne har hovedparten af den konkrete information/dialog/vejledning/sparring/feedback med forældre.
- Ledelsen er overordnet ansvarlig. Ledelsen og hjælper og understøtter samskabelse og ledelsen spiller en særlig rolle, hvis samarbejdet er udfordret eller, hvis der er brug for en mere fokuseret indsats.
- Vi inddrager og bruger forældreråd og bestyrelse i feedback undervejs.

### Hvornår skal indsatsen igangsættes? Og over hvor lang tid skal den forløbe?

Vi har udarbejdet denne LUP i efteråret 2018. Vi inddrager medarbejderne, forældre og bestyrelse i, hvorledes vi når vores mål i første halvdel af 2019.



## Udviklingspunkt: Revitalisering af læreplanstemaerne

Hvad er det vi skal arbejde med, og hvad er det vi vil opnå?

Vi vil skabe bedre læringsmiljøer, der understøtter børnenes udviklingsmulighederne og deltagelsesbaner indenfor læreplanstemaerne i Ny Styrket Læreplan.

Vi har til vores Kvalitetssamtale aftalt at revitalisere læreplanstemaerne inden for områderne natur og kultur. Vi aftalte at arbejde med; *at have fokus på læreplanstemaerne og styrke børnenes kompetencer inden for nysgerrighed over for naturen og børnenes deltagelse i kulturelle fællesskaber.*

I lyset af den Ny Styrket Læreplan vil og skal vi arbejde med at revitaliserer alle lærerplanstemaerne, ved at anvende tankerne omkring læring som udvikling af læringsmiljøer og børns deltagelsesbaner i de forskellige læreplanstemaer.

Hvordan vil vi nå i mål med vores ambitioner?

Vi vil overfor forældrene synliggøre vores aktiviteter, temaer, igennem eksempelvis årsplaner og nyhedsbreve. Vi vil i højere grad end tidligere kommunikere, hvorfor vi arbejder med et læreplanstema eller tilbyder bestemte aktiviteter.

Vi vil bruge "Børns tidlige sprog" som en øvebane til at arbejde med læreplanstemaer ved i højere grad at skabe gode læringsmiljøer og deltagelsesbaner.

Vi vil inddrage forældrene som en ressource. Vi vil arbejde med at fortælle forældrene, hvordan de kan støtte op om arbejdet med læreplanstemaerne derhjemme. Vi vil eksempelvis arbejde med fælles fokusord både hjemme og i dagtilbuddet.

Vi vil skabe faglige læringsmiljøer, hvor medarbejdere kan reflektere over egen og kollegaers praksis – det gør vi bl.a. på personale- og pædagogmøder. Vi øver os på at stille undrende og nysgerrige spørgsmål til hinandens praksis. Dette gør vi bl.a. ved systematisk brug af smitte-modellen, struktureret sparring og sparringsværktøjer fra projektet "Børns tidlige sprog".

Vi vil ved at anvende data fra dialoghjulet se, hvilke læreplanstemaer afdelingerne hver især og dagtilbuddet samlet set lykkes med, og hvilke vi skal arbejde mere eller anderledes med. Vi vil trække data to gange om året på ledelses teammøder. Vi vil både arbejde med data fra børn på vej mod 3 år og på vej mod 6 år.

Vi vil i højere grad være eksplicite i brugen af Kolbs læringscirkel som metode. Medarbejdere kender og har oplevet metoden i teamsamtaler, men kunne i højere grad præsenteres for modellen, så de selv kan styre rundt i læringscirkelns punkter.

Hvorfor vi har valgt disse indsatser og metoder?

Vi vil gerne i højere grad anvende alle elementer fra Kolbs læringscirkel. Vi vil arbejde mere systematisk med data og i højere grad arbejde med bevidst refleksion før handling. Vi vil skabe en reflekterende praksis for at udvikle vores faglighed som ledelse. Samt med alle medarbejders faglighed.

Vi ved fra forskning, at et af kendetegnene ved høj kvalitets dagtilbud er pædagoger, der reflekterer og forholder sig kritisk til egen praksis<sup>3</sup>. Vi kunne tilføje, *og ledere*. Derfor forventer vi, at alle reflekterer og forholder sig kritisk til egen praksis.

**Hvem er de primære aktører i indsatsen?**

Ledelsen har det overordnede ansvar for processen.

Medarbejdere, forældreråd og bestyrelse deltager som aktører i arbejdet med processen.

Vi trækker på eksterne fagpersoner fra Læring og Udvikling. Ledelsesteamet får procesværktøjer og sparring på, hvordan vi faciliterer og giver sparring til personalet omkring arbejdet med refleksion over egen praksis og arbejdet med læringsmiljøer.

**Hvornår skal indsatsen igangsættes? Og over hvor lang tid skal den forløbe?**

Vi har udarbejdet denne LUP i efteråret 2018. Vi inddrager medarbejderne, forældre og bestyrelse i, hvorledes vi når vores mål i første halvdel af 2019.

To gange årligt vil vi på ledelsesmøderne evaluere vores arbejde med læreplanstemaerne. Vi anvender data fra dialoghjulene.

Vi vil ved næste forældretilfredshedsundersøgelse, når vi i efteråret 2019 har resultatet, evaluere vores indsatser og justere.

## **Fælles LUP Hjortshøj-universet**

**Hvad er det vi skal arbejde med, og hvad er det vi vil opnå?**

At dagtilbuddenes arbejde med motorik videregives til skolen, så der kan arbejdes videre med det i indskolingen.

At flere børn ved, hvordan de kan hjælpe hinanden.

Vi vil opkvalificere vores viden, og styrke overgange og fællessprog med fokus på motorik.

At vi får viden om robusthed. Et stigende tema er, at børn/unge føler sig ensomme, og ikke ved hvordan de kan hjælpe og støtte hinanden.

Vi vil efter evaluering af skolestart 2018 og børneklubben have tydeligere mål for overgangsarbejdet og formål med børneklubben.

**Hvorfor vi har valgt disse indsatser og metoder?**

Ved overleveringsmøder DT/skole deltager motorikvejlederne. Hvis et barn udfordres ved skolestart, kan barnet tilbydes motorikforløb i dagtilbuddet (F.eks. 5 klip til motorik).

Motorikfolder udleveres til alle pædagoger i dagtilbuddene og skolen. Motorik skal være et tema i årshjulet- idræts SFO. Motorikvejlederen kommer på skolen og laver et forløb med nogle børn. Vi

---

<sup>3</sup> Kilde: Sheridan, Pramling Samuelsson og Johansson, 2009

ønsker at undersøge, hvilken effekt det vil have og, hvad det vil skabe af merværdi for de børn der udfordres. Ved skolestart kommer vejlederen ned og er med i klassen i 2 timer om ugen i ca. 5 uger. (ledelses prioritering – tidlig forebyggende indsats)

I Hjortshøj universet har vi fokus på en sammenhængskraft 0-18 år. Vi har et helhedssyn på barnets læring og trivsel, og i dagtilbuddet, særlige motorik kompetencer, mens SFO er certificeret idræts SFO.

Fra vores kvalitets rapporter er vi optaget af, hvordan vi øger børnenes robusthed og vigtigheden af at have et fælles sprog om og omkring robusthed. Børnene i indskolingen har svært ved at hjælpe hinanden, de kan ikke finde ud af det, hvilket var meget overraskende for skolen. Andelen af børn i klassen, der er gode til at hjælpe hinanden er 47 % på Virup skolen mod 67 % kommunalt gennemsnit. Dette tal vil vi arbejde for at få op på gennemsnittet og gerne højere ved næste kvalitetsrapport. Det skal bl.a. ske gennem de ovenstående fokuspunkter og indsatser. Børneklubben (fællesskabet) og motorik (robusthed) skal hjælpe dem på vej. Vi skal lære børnene at hjælpe hinanden og sig selv.

Voksenperspektivet ind i børns robusthed. Hvordan får vi sat voksen/forældre rollen i spil. Fokus på at hjælpsomhed.

Vi har data på, at det virker og er vigtigt fra forskellige medarbejdere. Vi bruger data til at kunne gå begge veje.

**Hvordan vil vi nå i mål med vores ambitioner?**

Vi vil benytte Hjernen og hjertet i motorikdelen i overleveringen til skolen i erkendelse af at denne del er ligestillet i vigtighed med dialoghjulet og sprogvurderingerne.

Fælles arrangement omkring robusthed for at styrke fælles sprog og viden.

At vi styrker vores samarbejde med indskolingen omkring overgangen fra børnehave til 0.klasse.

Vi vil på baggrund af forventningsafstemning med indskolingen formulere tydeligere formål med børneklubben og i samarbejde med indskolingen sætte tydelige mål for overgangsarbejdet.

**Hvem er de primære aktører i indsatsen?**

Ledere, pædagoger, forældre.

**Hvornår skal indsatsen igangsættes? Og over hvor lang tid skal den forløbe?**

Januar 2019 fælles oplæg for medarbejdere og forældre om børnsrobusthed.

## **Afrunding**

Vores LUP er som nævnt et dynamisk, strategisk ledelsesværktøj, hvilket betyder, at vi vil justere den undervejs i løbet af det næste år. Samtidig mangler der inddragelse af medarbejdere og bestyrelse, som vi vil råde bod på i løbet af foråret og herefter indskrive eventuelle justeringer.

Vores afsnit sidst i LUP` en om samarbejdet i lokaldistriktet skal også genbesøges, da flere af de nævnte indsatser kunne behøve et kritisk blik.

Udarbejdet efterår 2018.

Lederteamet Hjortshøj Dagtilbud