

# Lokal udviklingsplan for Kløversamarbejdet 2016-2017



## Indholdsfortegnelse

Indholdsfortegnelse.....	2
Den lokale udviklingsplan-hvad og hvorfor.....	3
Politiske beslutninger - skærpet strategisk ramme for hele Børn og Unge.....	3-4
Kulturforandring hos os refleksioner over vores generelle tilgang.....	4
Samskabelse - forældre som ressource.....	4-5
Vidensbaseret ledelse og praksis.....	6
Tidlig og forebyggende indsats.....	7
Helhedssyn - øget fokus på de ikke-kognitive kompetencer.....	8
Vores samarbejde om tidlig indsats i lokaldistriktet/Område Randersvej.....	9
Vores lokale Udviklings-og tilsynspunkter for 2016-2017.....	10
Vores lokale indsatsområder - nærmere beskrevet.....	11
.Indsatsområde sygefravær.....	12-13
Indsatsområde: Ledelsesudvikling - Loke.....	13-14
Implementering af Dialoghjul i samspil med Marte Meo - Katrinebjergparken.....	14-15
implementering af Dialoghjul - Riisvangens Børnehus.....	15-16
Afslutning.....	16

---

### *Den lokale udviklingsplan – hvad og hvorfor?*

---

Den lokale udviklingsplan (LUP) beskriver den grundlæggende tilgang og de særlige indsatsområder, vi vil arbejde med i 2016-2017. Med LUP'en stiller vi skarpt på, hvor vi er på vej hen, og hvordan vi vil sikre, at vi når der til.

Afsættet for vores LUP er dels *vores lokale* kvalitetsrapport og de udviklings- og tilsynspunkter, som vi ved vores kvalitetssamtale primo 2016 har besluttet, at vi vil stille skarpt på – og dels byrådets beslutninger om retningen for *hele Børn og Unge* på baggrund af den samlede kvalitetsrapport for Børn og Unge 2015.

LUP'en har altså til formål at sætte retning for os og for vores lokaldistriktssamarbejde. Samtidig skal LUP'en tydeliggøre sammenhængen mellem på den ene side *vores lokale* tilgang og særlige indsatsområder – og på den anden side *de overordnede mål og rammer* for vores område og for Børn og Unge under ét.

#### *Politiske beslutninger – skærpet strategisk ramme for hele Børn og Unge*

Kvalitetsrapporten for 2015 viser, at langt hovedparten af de aarhusianske børn og unge kommer godt i vej – men samtidig, at der fortsat er en mindre gruppe børn og unge, hvis sociale baggrund har væsentlig negativ betydning i forhold til deres chancer senere i livet. Der foruden viser rapporten mange nuancer, både i de lokale vilkår for opgavevaretagelsen og i forhold til, hvordan og med hvilken effekt kerneopgaven varetages.

På baggrund af Kvalitetsrapporten for 2015 har byrådet derfor besluttet, at Børn og Unge skal skærpe den strategiske ramme for arbejdet med at løfte *alle* børn og unge. Det skal ske med særlig vægt på følgende fire fokusområder, som også er fremtrædende i byrådets børne- og ungepolitik:

- *Samskabelse – forældre som ressource:* Forældrene er de vigtigste voksne i børnenes og de unges liv. Deres relation og det, de *gør* sammen med børnene, har afgørende betydning for, hvordan børnene klarer sig senere i livet. Derfor skal vi på respektfuld vis stille klare forventninger om, at alle forældre støtter deres børns udvikling. Samtidig skal vi stille redskaber og vejledning til rådighed for forældrene med henblik på, at de kan støtte deres børn. En sådan tættere og mere systematisk samskabelse med forældrene skal bringe alles ressourcer bedst muligt i spil.
- *Videnbaseret ledelse og praksis:* At leve op til ambitionerne i børne- og ungepolitikken indebærer et konstant fokus på børnenes og de unges progression og på at gøre det, der virker bedst. Det forudsætter, at vi sammen med forældrene og børnene/de unge selv løbende sætter mål for deres udvikling – med afsæt i fælles viden, fælles sprog og løbende evaluering. Samtidig kræver det, at vi som professionelle har et konstant fokus på at udvikle *vore* kompetencer.

- *Tidlige og forebyggende indsatser:* Alle børn og unges positive udvikling skal understøttes af det daglige pædagogiske arbejde og forebyggende indsatser. Det kræver, at vi bliver bedre til at opdage og reagere på tidlige tegn på mistrivsel og manglende læring hos børnene og de unge – og at møde børn og unge med særlige behov med tidlige, målrettede indsatser.
- *Helhedssyn – øget fokus på de ikke-kognitive kompetencer:* Arbejdet med børnene og de unge skal have et balanceret fokus på de kognitive og ikke-kognitive kompetencer - i tæt samvirke med børnene/de unge selv, tilpasset deres alder, og med særlig vægt på at styrke deres motivation, robusthed og vedholdenhed samt deres fremmøde og aktive deltagelse.

Disse politiske beslutninger medfører både opdateret vision og en justering af de overordnede effektmål, hele Børn og Unge arbejder efter. Samtidig indebærer en reel omsætning af børne- og ungepolitikken og byrådsbeslutningerne på baggrund af Kvalitetsrapporten for 2015, at hele organisationen tager hul på en kulturforandring med henblik på nytænkning og kvalitetsudvikling af arbejdet med børnene og de unge.

---

### *Kulturforandring hos os - refleksioner over vores generelle tilgang*

---

Jf. dialogmøderne i marts-april 2016, er det en forudsætning for denne kulturforandring, at vi - i stedet for at springe direkte fra vision til handling - først reflekterer over, hvad hhv. **børne- og ungepolitikens vision** og Børn og Unges **mentale model** eller grundlæggende mindset betyder *for os* – og hvilke ændringer det kræver i vores lokale **struktur/organisering/samarbejdsrelationer** samt i vores **adfærdsmønstre/strategier**, hvis vi fremadrettet skal kunne løfte *alle* børn og unge endnu bedre. Denne refleksion og dialog skal vi have sammen – ledere og medarbejdere i Børn og Unge – og med forældrene og vores øvrige samarbejdspartnere.

*Desuden tænker vi, at vores oversættelse af børne- og ungepolitikens vision og Børn og Unges mentale model kræver følgende ændringer i vores lokale samarbejdsrelationer samt i vores adfærdsmønstre/strategier, hvis vi fremadrettet skal kunne løfte *alle* børn og unge endnu bedre:*

---

### *Samskabelse – Forældre som ressource*

---

#### *"Den gode udvikling skaber vi sammen"*

Forældrene er de vigtigste voksne i børnenes liv. Den relation de har til deres børn har afgørende betydning for børnenes udvikling og evne til at "gribe" livet.

Når forældrene møder os i vuggestuen, er de lige startet på at være med til at danne et lille menneske. Vi skal være med, når de møder de udfordringer og glæder, det giver i familien. Vi skal samtidigt have skærpet øje for, hvordan vi sammen med forældrene hele tiden justerer i forhold til den tidlige tilknytning og nære relation, så forældrene og vi får afstemt med barnet, om vi "er på rette spor" - eller om vi måske skal ændre vores (forældre og professionelle) indsats i forhold til

barnet, så der bliver endnu bedre trivsel. Det kræver åbenhed, indsigt og kontinuerlig nysgerrighed i forhold til, hvordan voksne altid gør en forskel, som har afgørende betydning for barnets måde at håndtere livet på.

Kerneopgaven omkring det enkelte barns læring og udvikling skal altid ses som en fælles opgave mellem forældre og personale. Forældrene er "den røde tråd" igennem hele barndommen, og deres adfærd i samspillet med børnene sætter spor også i voksenlivet.

Ovenstående betyder, at vi som professionelle må have øget fokus på, hvilke værdier forældrene har for deres børn. Med det som udgangspunkt skal vi også være tydelige med vores værdier, og vi må i fællesskab med forældrene finde frem til, hvad der kan være det bærende element for vores samarbejde. Først når begge parter åbner sig for hinandens tanker kan der blive tale om samskabelse og ny læring.

Det betyder, at:

- Vi vil have øget fokus på at skabe bånd ved f.eks. at være mere konkrete med hvilke tanker og motiver, der ligger til grund for vores handlinger.
- Vi vil i højere grad være nysgerrige på forældrenes tanker og motiver bag deres handlinger. På den måde kan vi være med til ikke kun at gøre børnene robuste, men også at gøre de nærmeste omsorgspersoner robuste og bevidste om deres handlinger.
- Det større fokus på det enkelte barns status, bliver tydeliggjort ved SUS-materialet og vil øge sammenhængskraften i barnets udvikling. Af den vej får den enkelte pædagog lejlighed til at lave fælles fokuspunkter sammen med forældrene og i fællesskab aftale, hvem der har ansvaret for hvad og hvordan opfølgningen skal ske.
- De forskellige perspektiver på barnet giver mulighed for ny læring for både barn, forældre og personale

*Den enkelte har aldrig med et andet menneske at gøre uden at han holder noget af dets liv i sin hånd. Det kan være meget lidt, en forbigående stemning, en oplagthed, man får til at visne, eller som man vækker, en lede man uddyber eller hæver. Men det kan også være forfærdende meget, så det simpelthen står til den enkelte, om den andens liv lykkes eller ej*

K.E. Løgstrup, Den etiske fordring, Gyldendal 1956.

---

*Vidensbaseret ledelse og praksis*

---

*Et arbejdsredskab/Tegn på god ledelse – et velfungerende dagtilbud.*

Målet for vores ledelse af Kløversamarbejdets forskellige dagtilbud er at skabe de bedst mulige betingelser for børnenes trivsel, udvikling og læring. Dette arbejder vi målrettet med ved at stræbe efter, at vi har den bedste effektivitet i vores dagtilbud via engagerede, kompetente og tilfredse medarbejdere og et velfungerende samarbejde med forældrene omkring børnene.

I arbejdet med vores mål må vi som ledere i Kløversamarbejdets dagtilbud kontinuerligt være undersøgende i forhold til, om vi har den klare vision for vores dagtilbud, som vi tror, vi har, og om vores medarbejdere arbejder ud fra den samme opfattelse af kerneopgaven og i samme retning som vi.

*Arbejdsredskaber og opmærksomhedspunkter i vores ledelsesarbejde:*

For at nå vores mål forholder vi, med afsæt i 4R-modellen og Anders Senecas ledelsesperspektiver, os løbende undersøgende i forhold til nedenstående opmærksomhedspunkter og anvender dem som pejlemærker for, hvilken ledelse det kalder på hos os.

Vi vil være undersøgende i forhold til:

- Er lederens tilgang til personalet udviklende, og hvordan oplever personalet lederens tilgængelighed?
- Ser lederen institutionens behov?
- Udøver lederen målrettet ledelse?
- Er lederen aktiv og engageret, uden at øve total kontrol, men giver plads til selvstændighed?
- Er lederen involveret i de pædagogiske drøftelser og øver indflydelse på det, der skønnes nødvendigt?
- Inddrages medarbejderne?
- Er medarbejderne engageret og optaget af faglig udvikling?
- Er der kompetencer til at oversætte viden til praksis?
- Bruges viden til at udfordre hinanden?
- Er personalet stabilt?
- Er der en løbende forventningsafstemning og fælles forståelse af kerneopgaven?

Gennem den viden, vi udleder af vores kontinuerlige undersøgelser af ovenstående opmærksomhedspunkter, kan vi som ledere finde nye handle- og ledelsesveje. På baggrund af undersøgelserne vil vi i Kløversamarbejdet invitere hinanden ind i hvert vores "ledelsesrum" og sammen reflektere og få individuel sparring på eget lederskab for at sikre mod blinde vinkler på egen vision, retning og ledelsespraksis.

---

### *Tidlig og forebyggende indsats*

---

I de tidlige år er børns liv et "åbent vindue" for udvikling og læring, og jo tidligere og mere relevant der handles på begyndende vanskeligheder hos børn eller deres familier, jo større er sandsynligheden for, at udfordringerne kan afhjælpes, inden vanskelighederne vokser sig store.

Når vi iværksætter indsatser i forhold til begyndende vanskeligheder hos børn eller deres familier, sætter vi umiddelbart ind for at skabe en bedre trivsel for børnene nu og her. Udfordringer ift. mistrivsel og adfærdsproblemer i den tidlige barndom øger risikoen for at blive socialt udsat i ungdommen og voksenlivet, og tidlige indsatser skaber dermed både bedre opvækstvilkår for det enkelte barn og mindsker risikoen for, at barnet får et liv som socialt udsat i voksentilværelsen.

I vores daglige pædagogiske arbejde med de 0-6 årige børn i vores institutioner er vores omdrejningspunkt at give alle børn en hverdag fuld af omsorg, tryghed, inkluderende fællesskaber samt passende udfordringer i stimulerende lærings- og udviklingsmiljøer. Herved skaber vi grundlæggende beskyttende faktorer for børnene og giver børnenes trivsel og alsidige udvikling de bedste forudsætninger.

I de pædagogiske indsatser med børnene opererer vi med forskellige niveauer af indsatser. Indsatserne tager udgangspunkt i en generel forebyggelsestilgang, der har til hensigt at understøtte børns trivsel ved at styrke beskyttende faktorer og begrænse risikofaktorer under barnets opvækst. I de pædagogiske indsatser arbejdes der både med de institutionelle rammer, fællesskabet og det enkelte barn, og i vores arbejde med børnene og deres familier veksler vi mellem generelle, specifikke og indgribende indsatser afhængigt af børnenes og deres familiers fælles og individuelle behov.

Ved iværksættelse af indsatser i forhold til børn og deres familier tager vi afsæt i forskellige arbejdsmodeller og teorier:

- Marte Meo
- Trivselslinealen
- SUS-materialet og Læringshjulet
- Dansk Pædagogisk Udviklingsbeskrivelse
- FRI-modellen
- Butterfly-modellen
- Forebyggelsestrekanten

Vi har tværfagligt samarbejde med Sundhedsplejen, familiecentre, Tværfaglig Enhed, Børn og Unge-lægen, læger og PPR. De forskellige arbejdsmodeller og tværfaglige samarbejdspartneres vinkler og tilgange, sikrer os en bred og indgående viden om det enkelte barn og giver os gode forudsætninger for at imødekomme og støtte børn i udsatte positioner.

---

*Helhedssyn – Øget fokus på de ikke-kognitive kompetencer*

---

Der har gennem de senere år været en stigende tendens til et øget fokus på de kognitive kompetencer og færdigheder, og det er der i sig selv ikke noget galt med, men der kan være en risiko for, at vi overser eller nedtoner de ikke-kognitive kompetencer og dermed mister helhedssynet på det individuelle barn.

Som daginstitution er vi vigtige deltagere i et barns liv og hverdag. Vi har en forpligtelse til at undersøge hvilke kompetencer, færdigheder og evner, der tilsammen – i det enkelte barn – danner grundlaget for et godt liv nu og i fremtiden.

I vores dagtilbud støtter vi barnet i at blive klar og rustet til at møde en verden, der bliver mere og mere kompleks at leve og navigere i. En verden hvor mulighederne og udfordringerne kan forekomme uoverskuelige, og hvor det handler om at træffe personlige valg. Derfor er det en vigtig personlig kompetence at være robust og hvile i sig selv som person.

I vores daglige pædagogiske praksis arbejder vi kontinuerligt med barnets selvværd og selvtillid. Det er vigtigt, at barnet har *troen på sig selv – at det er godt nok, som det er – at det mestrer noget*. Vores opgave at give barnet passende udfordringer, som styrker barnets selvværd. Den udholdenhed og robusthed der følger heraf vil på længere sigt være med til at gøre barnet livsdueligt.

For at skabe udfordringer i passende mængder er det nødvendigt at have et indgående kendskab til barnet. Barnet skal til enhver tid anskues i sammenhæng med dets relationer i sit sociale netværk, som består af den nære familie, andre familiemedlemmer, kammerater og daginstitution, samt hvilken positionering barnet indtager eller befinder sig i i en given kontekst. Herved får vi et godt arbejdsredskab til at forstå hvert individuelt barns vilkår, handlemuligheder og nærmeste udviklingszone, som vi kan iværksætte relevante pædagogiske indsatser på baggrund af.

I vores pædagogiske arbejde med børnenes trivsel, udvikling og læring, er det afgørende at:

- have fokus på barnets personlige og sociale kompetencer
- at læring og udvikling foregår i relationer
- at leg og fællesskaber omkring leg er en af de vigtigste læringsarenaer for børnenes personlige og sociale kompetencer
- at en omsorgsfuld og tryk hverdag er afgørende for en sund udvikling af barnets hverdags- og livskompetencer



---

## Vores samarbejde om tidlig indsats i lokaldistriktet / Område Randersvej

---

Ud over vores egne lokale udviklingsambitioner (se afsnit 2.4 samt kapitel 3), samarbejder vi i lokaldistriktet / med andre dagtilbud, skoler og fritids- og ungdomstilbud i Område Randersvej om at styrke de tidlige og forebyggende indsatser 0-18 år på følgende punkter:

### *Områdets vision om hvad der skal være særligt for område Randersvej:*

- Forpligtende 0 til 18 års perspektiv
- Forebyggelsestrekanten skal bruges som fælles værktøj
- Fælles procedure omkring overgange
- Fælles forebyggelsesprog

### *Effekt, vores mål er:*

- At sikre bedre trivsel for udsatte børn og unge
- At vi lokalt har fokus på en tidlig og rummelig indsats
- At vi arbejder tværfagligt
- At vi samskaber med forældrene
- At indsatsen giver familien en helhedsoplevelse omkring indsatsen

### *Ydelser*

- At udvise rettidig omhu
- At have tæt kontakt til barn eller unge
- At samarbejde med forældrene om fælles indsats
- At arbejdet foregår der hvor familierne er
- At arbejde i et praksisnært perspektiv
- At arbejde systematisk med overgange

### *Organisering:*

- Vi organiserer os på lokaldistrikt og områdeniveau.
- Arbejder tværfagligt og etablerer netværk omkring barnet/familien
- Vi bruger SUS materiale i forhold til overgange
- Vi arbejder løbende med overgange

### *Ressourcer:*

- Ressourcerne prioriteres lokalt

### *Evaluerings:*

- Lokal evaluering
- Lokal distrikt evaluering med tilbageløb

---

Vores lokale Udviklings- og tilsynspunkter for 2016-2017:

---

*Chr. Sogns Menighedsbørnehave*

*Udviklingspunkter:*

1. Forældreinddragelse og formidling.
2. Fremtidig ledelsesorganisering i 4-kløversamarbejdet.
3. Ledelsesudvikling LOKE.
4. Sygefravær: Målet er at det gennemsnitlige samlede fravær er under 10 dage, og det gennemsnitlige korte fravær er under 5 dage.

*Tilsynspunkter:*

1. Lovpligtigt indhold på hjemmesiden: Mangler

*Dagtilbuddet Riisvangen*

*Udviklingspunkter:*

1. Forældreinddragelse og formidling.
2. Fremtidig ledelsesorganisering i 4-kløversamarbejdet.
3. Ledelsesudvikling LOKE.
4. Sygefravær: Målet er at det gennemsnitlige samlede fravær er under 10 dage og det gennemsnitlige korte fravær er under 4 dage.
5. Tidlig indsats: Implementering af dialoghjulet.

*Tilsynspunkter:*

1. Lovpligtigt indhold på hjemmesiden: Mangler kontaktoplysninger i en afdeling.

*Vuggestuen Katrinebjergparken*

*Udviklingspunkter:*

1. Fremtidig ledelsesorganisering i Kløversamarbejdet.
2. Implementering af dialoghjulet i samspil med Marte Meo.
3. Ledelsesudvikling LOKE.
4. Sygefravær: Målet er, at det gennemsnitlige samlede fravær er under 10,3 dage og det gennemsnitlige korte fravær er under 5,8 dage.

*Tilsynspunkter:*

1. Lovpligtigt indhold på hjemmesiden: Mangler kontaktoplysninger.

---

### *Vores lokale indsatsområder – nærmere beskrevet*

---

#### *Fremtidig ledelsesorganisering i Kløversamarbejdet*

Efter Kløverparken børnehaves udtrædelse af netværket, har vi lavet en reorganisering af ledelsessamarbejdet. Da vi ved Kløverparkens udtrædelse samtidigt stod med opstart af LOKE, har vi i dette projekt valgt, at de to pædagogiske ledere i Riisvangens dagtilbud i denne del af samarbejdet, deltager i netværkssamarbejdet og arbejder ud fra de fælles redskaber og arbejdsmetoder for at opbygge en ny samarbejdskultur.

#### *Effekt, vores mål er:*

- At dagtilbuddene opnår konstruktive resultater til gavn for børn, forældre og personale
- At dagtilbudslederne og de pædagogiske ledere yder kvalificeret ledelse, tilpasset hvad de aktuelle ledelsessituationer kalder på
- At dagtilbudslederne og de pædagogiske ledere fungerer som inspiration for hinanden, som har en afsmittende effekt på dagligdagen i institutioner
- At vi kontinuerligt definerer og justerer mål og samarbejdsplatforme.

#### *Ydelser:*

- At vi skaber fælles deltagerarenaer på tværs af dagtilbuddene
- At vi samarbejder om løsningen af de kulturforandringer, der er lagt op til i Aarhus Kommune
- At vi udvikler LOKE i en fælles kontekst.
- At vi løser vores fælles indsatsområder i forhold til vores LUP.
- At vi skaber rum til refleksion og udveksler ledererfaringer til gavn for børn, forældre og personale.

#### *Organisering:*

- Bruger viden, (som vi bl.a. opnår via LOKE – projektet) til at udfordre hinanden
- Bruger hinandens forskelligheder, erfaringer og kompetencer
- Forventningsafstemning og fælles forståelse af opgaven
- Udarbejder Årshjul for ledelsessamarbejdet
- Vi har en samarbejdsaftale som anvendes ved længere fravær af ledelse i et dagtilbud.

#### *Ressourcer:*

- Vi sætter tid af til samarbejdet
- Vi støtter hinanden, når der er behov for det
- Vi sætter midler af til at kunne benytte eksterne fagpersoner

#### *Evaluering:*

- Vi vil reflektere over og evaluere de mål vi har for vores samarbejde.
- Vi vil inddrage den kommende forældretilfredshedsundersøgelse

- Vi vil anvende resultatet af den kommende måling af den sociale kapital i personalegrupperne
- Vi laver interne minibrugerundersøgelser i de specifikke afdelinger

### *Indsatsområde: Sygefravær*

Der er fokus på sygefraværet. Et lavt sygefravær har betydning for et godt arbejdsmiljø og kvaliteten af det arbejde, vi leverer i hverdagen. Et godt arbejdsmiljø hænger sammen med den opmærksomhed ledelsen har på trivslen i hverdagen og det generelle arbejde med fysisk og psykisk arbejdsmiljø. Derfor arbejdes der løbende på at nedbringe/fastholde et lavt sygefravær.

### *Den ønskede effekt*

- Sygefraværet falder både af menneskelige og økonomiske årsager.
- At alle i dagtilbuddene i Kløversamarbejdet arbejder målrettet med at udvikle det gode arbejdsmiljø, til gavn for såvel personale som børn, forældre og samfundet.
- At der er åbenhed og dialog omkring fraværet
- Trivsel på arbejdspladsen.
- At alle medarbejdere skal opleve at være anerkendt og værdsat som en del af arbejdspladsen og den fælles opgaveløsning

### *De planlagte ydelser*

- Vi vil fortsat have fokus på sygefraværet/trivsel på vores MED-udvalgs- /personalemøder, hvor vi løbende drøfter sygefraværet og sygefraværsindsatsen
- Vi er opmærksomme på særlige hensyn, som kan være nødvendige at tage til en enkelt medarbejder i en periode
- Vi er til stadighed opmærksom på den enkelte medarbejders ve og vel, så medarbejderen oplever sig set, hørt og forstået
- Vi tager hånd om den enkelte medarbejder for at mindske risikoen for en sygemelding
- Vi arbejder med synlige retningslinjer, så det er klart for den enkelte medarbejder, hvad der kan forventes, når medarbejderen er syg. Disse retningslinjer er drøftet i eget MED-udvalg
- Vi tager udgangspunkt i Aarhus kommunes sygefraværspolitik, således at vores medarbejdere oplever en ensartethed i forhold til sygefravær
- Hvis der opstår et behov for ekstern hjælp, vil vi rekvirere f.eks. psykologhjælp til medarbejderen
- Kontinuerlig fokus også på de raske medarbejdere

### *Organisering af indsatsen*

- Lederen har det overordnede ansvar for og har derfor altid øje for en forebyggende, dialogbaseret og handlingsorienteret tilgang til sygefraværet.
- Den syge medarbejder har et medansvar for at medvirke til afklaring og til hurtigst muligt at vende tilbage til arbejdspladsen, både af hensyn til sig selv og af hensyn til arbejdspladsen.

- Medarbejderne har et indbyrdes ansvar for at sikre et godt arbejdsmiljø og et lavt sygefravær ved at arbejde ud fra kommunens målsætning: Respekt – troværdighed – og engagement.

#### *Konsekvenser for ressourcer*

- Et lavt sygefravær giver økonomisk overskud.
- Et lavt sygefravær giver bedre trivsel.
- Der afsættets tid til procesarbejdet med arbejdsmiljø og sygefravær, også ved et lavt fravær.
- Der afsættes økonomiske midler af til forebyggelse og nedbringelse af sygefraværet.

#### *Evaluering*

- Sygefraværet behandles såvel lokalt i de enkelte dagtilbud som i ledergruppen i Kløversamarbejdet for at udveksle erfaringer.

---

#### *Indsatsområde: Ledelsesudvikling – Loke*

---

Vi har arbejder med Loke i vores ledernetværk Kløversamarbejdet og således på tværs af 3 dagtilbud med deltagelse af 3 dagtilbudsledere og 2 pædagogiske ledere.

#### *Den ønskede effekt:*

- At vi har et ledelsesfagligt læringsmiljø
- At den enkelte leder har redskaber til udvikling af en refleksiv kultur til kvalificering af kerneopgaven i samskabelse med medarbejdere, børn og forældre
- Den enkelte leder arbejder systematisk med at indsamle, forstå, anvende, analysere og vurdere relevante data i forhold til prioriteringer, beslutninger og handlinger til udvikling af kerneopgaven i de respektive afdelinger
- Den enkelte leder inddrager personalet i opgaveløsninger efter indsamling af data

#### *De planlagte ydelser:*

- Vi har udarbejdet fælles øvebane – "Samskabelse"-
- Vi deltager i Uni og seminarer vdr. Loke
- Vi deltager i refleksionsrum med Lokekonsulent
- Den enkelte leder udarbejder egne øvebaner
- Den enkelte leder har ansvaret for at implementere Lokeredskaber i egen afdeling
- Vi rammesætter refleksionsrum i kløversamarbejdet til udvikling af de respektive øvebaner

#### *Organisering.*

- Vi har kontinuerlige møder i Kløversamarbejdet
- Vi har ad hocgrupper til udarbejdelse af LUP mv
- I Riisvangens Dagtilbud er der teammøder med dagtilbudsleder og de 2 pædagogiske ledere

### *Konsekvenser for ressourcer*

- Investeringen i refleksionsarbejde i Kløversamarbejdet og i de enkelte afdelinger, giver kvalitet og effektivitet i løsningen af kerneopgaven
- Der afsættes økonomiske ressourcer til dækning af vikarudgifter i forbindelse med implementering af Loke

---

### *Implementering af dialoghjulet i samspil med Marte Meo – Vuggestuen Katrinebjergparken*

---

#### *Implementering af dialoghjulet i samspil med Marte Meo.*

Status udviklingssamtaler (SUS) er et redskab i samarbejdet mellem forældre og personale, hvor der er fokus på at støtte barnet i dets trivsel, læring og udvikling. Det skal være med til at kvalificere samtalerne og det efterfølgende pædagogiske arbejde. Marte Meo er en analysemetode af kontakt og samspil, som via systematik og brug af videooptagelser af samspillet, tilbyder suveræne redskaber til at observere, analysere og vurdere kvaliteten af den kontakt, barnet tilbydes.

Vi har gennem de sidste 15 år arbejdet med Marte Meo og har optaget video af barnets udvikling og dets samspil med børn og voksne. Disse optagelser er brugt i forbindelse med forældresamtaler, som udgangspunkt for dialogen omkring barnets trivsel, udvikling og læring og med fokus på udviklingspunkter for både børn og voksne.

Vi vil i forbindelse med opstart af status udviklingssamtaler, gerne forene de to gode metoder i samarbejdet med forældrene omkring barnets udvikling.

#### *Den ønskede effekt:*

- At sikre bedre trivsel, udvikling og læring for barnet
- At vi samskaber med forældrene
- At indsatsen giver en helhedsoplevelse af barnet
- At forene det bedste af to verdener
- At vi kan vise det, vi taler om, billede for billede

#### *Ydelse:*

- At vi altid har fokus på kvaliteten af samspillet
- At vi samarbejder med forældrene om fælles indsats og vi hver især får udfyldt dialoghjulet
- At vi arbejder systematisk og med høj faglighed
- At vi har dokumentation i forhold til hvad vi har fokus på
- At der følges op på aftaler og udviklingspunkter

#### *Organisering:*

- Lederen er tovholder på dette udviklingspunkt
- Alle medarbejdere er forpligtet af denne opgave

#### *Ressourcer:*

- Alle medarbejdere er klædt på til den opgave, de skal varetage
- Der er den fornødne tid til at udføre opgaven

#### *Evaluering:*

- Vi vil inddrage forældrene
- Vi vil følge op på forældremøderne

### *Implementering af dialoghjulet i Riisvangens Børnehus.*

Vi har det forgangne år arbejdet med SUS-materialet for alle børn, hvor vi tidligere kun anvendte det på børnene ved overgang fra vuggestue til børnehave. Den pædagogiske leder valgt at bruge SUS-materialet som udgangspunkt for forståelse og anvendelse af samskabelsesbegrebet.

#### *Den ønskede effekt:*

- At både forældre og medarbejders perspektiver høres og giver ny læring om barnet
- At der er et mere nuanceret helhedssyn på barnet
- Tydelighed for alle (medarbejdere og forældre) omkring barnets udviklingsmæssige status
- At barnets udviklingspunkter ( nærmeste udviklingszone) er tydelige for både forældre og personale
- At forældre og medarbejdere er bevidste om deres respektive roller i forhold til barnets udviklingspunkter – hvem gør hvad?
- At medarbejderne kan koble sig på forældrenes tankesæt og gøre deres egne tydelige for forældrene

#### *Ydelser:*

- Forældre og personale udfylder dialoghjul uafhængigt af hinanden
- Der laves dialoghjul forud for samtaler ved 9-14 mdr, 2,8 mdr og på vej mod 6 år
- Der anvendes desuden dialoghjul til ad hoc samtaler, hvor medarbejderne finder det relevant
- Der laves løbende iagttagelser af barnet og samspillet omkring barnet
- Den pædagogiske leder har deltaget i en del af dialogsamtalerne med funktionen at sikre de forskellige perspektiver i en opstartsfasen
- Forældre og pædagoger laver fælles fokuspunkter under samtalerne
- Alle medarbejdere har en logbog, hvor de løbende noterer indsatser
- Der afholdes pædagogmøder, hvor specifikke dialoghjuls fokuspunkter danner udgangspunkt for refleksion over "næste skridt" ved hjælp af Kolbs læringscirkel

- Pædagogerne, der har deltaget i samtalen har ansvaret for opfølgning med forældrene om, hvordan deres arbejde med fokuspunkterne hjemme går og hvordan det går med det i institutionen

#### *Organisering:*

- Pædagogerne har ansvaret for udfyldelse af dialoghjul og indkaldelse til samtale
- Der deltager 2 pædagoger eller en pædagog og den pædagogiske leder. (den ene pædagog skal have som funktion, at de forskellige perspektiver høres og samordnes-aftales på forhånd)
- I forlængelse af dialogsamtalerne har pædagogerne ansvaret for at formidle fokuspunkter videre til det øvrige personale i huset
- Pædagogerne har ansvaret for at følge op på fokuspunkter både i forhold til indsats over for barnet og i inddragelse af det øvrige personale i opgaveløsningen

#### *Ressourcer:*

- Pædagogerne får tid til at sætte sig ind i materialet
- Pædagogerne får tid til at lave iagttagelser og nedskrive

#### *Evaluering:*

- Vi evaluerer på pædagogmøder, hvordan vi lykkes med samskabelse
- Vi er undersøgende i forhold til forældrene om de føler sig set, hørt og forstået.

16

Nærværende udviklingsplan er udarbejdet i Kløversamarbejdet, som består af de tre selvejende dagtilbud - Dagtilbuddet Riisvangen, Vuggestuen Katrinebjergparken og Chr. Sogns Menighedsbørnehave

#### *Dagtilbuddet Riisvangen*

Dagtilbudsleder Thorkild Hjøllund

Pædagogisk leder Anne Lene Eskesen - Ellengården

Pædagogisk leder Birthe Vestergaard – Riisvangens Børnehus

#### *Chr. Sogns Menighedsbørnehave*

Dagtilbudsleder Anne-Marie Mosgaard Norre

#### *Vuggestuen Katrinebjergparken*

Dagtilbudsleder Birthe Holst Andersen



