

EVALUERINGSKEMAER FRA DE SELVEJENDE NETVÆRK

Følgende materiale indeholder de selvejende netværks tilbagemeldinger til Børne- og Ungdomsudvalget og Børne- og Ungdomsforvaltningen i forbindelse med evaluering af netværksstrukturen 2018.

Skemaer præsenteres områdevis i materialet. Tilbagemeldinger fra de bydækkende netværk, som går på tværs af de geografiske områder, følger efter tilbagemeldingerne fra netværkene i de fem områder. Derudover har paraplyorganisationen FOBU (en af flere paraplyorganisationer/administrationsselskaber for selvejende og private institutioner) indsendt kommentarer til evalueringen, som kan findes i det sidste dokument i det samlede materiale. Det samlede bilag er derfor bygget op således:

1. Evalueringsskema fra netværk i Område Amager
2. Evalueringsskema fra netværk i Område Brønshøj/ Vanløse
3. Evalueringsskema fra netværk i Område Indre By/ Østerbro
4. Evalueringsskema fra netværk i Område Nørrebro/ Bispebjerg
5. Evalueringsskema fra netværk i Område Valby/ Vesterbro/ Kgs. Enghave
6. Evalueringsskema fra de bydækkende netværk
7. Input til evalueringen fra øvrige parter



EVALUERINGSKEMAET FRA NETVÆRK I OMRÅDE AMAGER

Netværkene i Område Amager

- Amager Netværk 2
- Amager Netværk 3



Skema til udfyldelse i forbindelse med evaluering af netværksstrukturen

Besvarelsen skal bero på ledelsernes, bestyrelsernes og medarbejdernes perspektiver og gerne også på eksempler på forældre- og/eller børneoplevelser i forhold til netværkssamarbejdet. Se nærmere om dette og baggrunden for evalueringen i det medfølgende introduktionsbrev.

Skemaet skal sendes i udfyldt stand til Administrativt Ressourcecenter på mailadressen ARC@buf.kk.dk senest den 8. januar 2018. Skemaet tilgår efterfølgende Børne- og Ungdomsudvalget uden redigering, udfyld derfor gerne skemaet med tydelig skrift eller på computer.

Netværkets navn:

Netværk Amager II

Navne på institutionerne der indgår i netværket, deres pladstyper og normeringer (tilføj evt. navn på skole ved evt. skoletilknytning):

Navn	Pladstyper og normering	Skolenavn ved skoletilknytning
Børnehuset Sundby Algård	52 vuggestue og 66 børnehave	Dyveke Skolen
Børnehaven Marengsen	12 småbørn og 40 børnehavebørn	Lergravsparken
Børnehaven Det Lille Akvarie	75 børnehavebørn	Lergravsparken
Børnehaven på Smyrnevej	18 børnehavebørn og 2 basispladser	Sundby Øster
Børnehaven Mælkevejen	41 børnehavebørn	Sundby Øster
Fritids inst. Amagerhylden	409 fritidshjemsbørn	Amager Fælles Skole
Eksperimental inst.	30 børnehavebørn og 30 basisbørn	Skolen ved Sundet.
Fritidsinst. Ved Skolen Ved Sundet	350 fritidshjems børn	Skolen ved Sundet
Himmel og Hav	46 Børnehaven børn	

Spørgsmål	Svar
Overordnet om netværkssamarbejde	
Ligger institutioner i netværket tæt på eller langt fra hinanden? (sæt kryds)	Under 1 km mellem alle institutioner: Over 1 km mellem én eller flere institutioner: x Over 1 km mellem alle institutioner:
Uddyb gerne med hvilken betydning	Ingen



institutionernes geografiske beliggenheder har for netværkssamarbejdet	
Hvordan arbejder jeres netværk for en udvikling mod et tættere netværkssamarbejde?	Vi afholder månedlige ledermøder, og ad hoc møder. Samt ledelsessparring. På medarbejderplan har vi flere tværfaglige grupper som mødes kontinuerligt. Vi har en fælles pulje til udvikling af netværket. Denne puljes formål (bilag I) er defineret af bestyrelsen som hvert år bestemmer hvordan at midlerne skal benyttes. Pulje er på ca. 130.000 kr.
Hvilket mandat har jeres netværksleder til at repræsentere de andre institutioner i forskellige fora?	Koordineret aftalt fuldt mandat.
Arbejder I med en fælles økonomisk pulje i netværket/partnerskabet? Fortæl i så fald gerne, hvad der samarbejdes om økonomisk.	Ja hver inst. betaler 100 kr pr børnepoint i en fælles pulje. De sidste to år har den være på ca. 130.000 kr. Pengene er brugt til fælles temaaften om Storytelling for alle ansatte, samt efterfølgende et besøg på hver inst. af underviser for børnene. Vikardækning til netværkskoordinator, betaling af netværks koordinatorløn. I 2017 har vi en fælles uddannelse i ICDP(International Child Development Program) hvor 21 medarbejdere og ledere bliver uddannet igennem 6 dage uddannelse fordelt over et ½ år. Vi har haft en fælles teater - forestilling for børnehaverne. I 2018 afholdes en fælles temaaften med Per Schulzt Jørgensen om robuste børn, samt flere medarbejdere sendes på uddannelse i ICDP. Bestyrelsen har besluttet at 2019 skal være et børnekultur år.
Betyder netværksorganiseringen, at I taler sammen, hvis en institution kommer ud i økonomiske eller faglige problemer? Hvis ja, hvad har så konkret/teoretisk været drøftet i jeres netværk som gode løsninger for eventuelt trængte institutioner?	Vi drøfter kort årsregnskab og er behjælpelig med ideer og konkrete løsninger forslag hvis det ønskes. Da vi kun har været netværk i lidt over et år, har det første år omhandlet meget organisering samt strukturelle emner. Vi arbejdede med tilliden til hinanden både på lederplan, bestyrelsesplan og forståelsen af netværkskoordinatorens rolle og funktion. Vi har drøftet at en del af puljen kunne være en buffer, men bestyrelsen mener ikke at den fælles pulje skal bruge til det. Omkring faglige udfordringer har vi haft flere emner oppe at vende i ledergruppen, hvor vi har ydet faglig sparring, herunder ressource teamet.
Samarbejder I strategisk/fagligt om pejlemærkerne på tværs af netværket inden for de forskellige aldersgrupper (0-5, 6-9, 10-13, 14-18)? Hvis ja, hvilken betydning har det haft inden for et eller flere pejlemærker? Pejlemærkerne:	Vi drøfter pejlemærkerne løbende, hvordan vi forstå og arbejde med dem, og specielt ift. Kvalitet og support samtaler. <u>Sprogindsats</u> Her har vi oprettet en sproggruppe, hvor de sprogansvarlige fra de enkelte inst. mødes og koordiner og giver hinanden inspiration og erfaringsudveksler. Derudover har vi løbende talt om hvordan, at vi sikre gode overgange både internt i netværket og i samarbejdet med skolerne. Omkring forældresamarbejdet og partnerskabs tanken, drøfter vi det særegne på det selvejende område – bestyrelserne betydning som en velfærd institutionen og hvordan at vi bl.a. herigennem sikre mangfoldighed og nærdemokrati for borgeren.
<ul style="list-style-type: none"> - Sociale relationer - Inklusion og fællesskaber - Sprogindsats - Sammenhæng (også i overgange) - Forældresamarbejde 	

<p>- Krav om refleksion og metodisk systematik i den pædagogiske praksis</p>	
<p>Understøtter netværksstrukturen et samarbejde af strategisk/faglig art om netværkets visioner for fritidsinstitutioner og fritidscentre?</p> <p>Hvis ja, hvordan oplever I et udbytte af dette samarbejde? <i>(kun relevant for netværk med fritidsinstitutioner eller fritidscentre)</i></p>	<p>Vi oplever at fritids inst. har et andet begyndende samarbejde imellem de to i netværket, udover det arbejde vi har i hele netværket. Begge fritids inst. er midt i store organisatoriske omvæltninger med nye ledere, nye strukturer herunder nye bestyrelser af mange små tidligere enheder, og ombygninger.</p>
<p>Hvilken betydning oplever I, at netværkssamarbejdet har for børnene i institutionerne?</p>	<p>At vi ledere står stærkere fagligt, samt at der har konkret været Storytelling på hver inst. Vi forventer at de der er uddannet i ICDP vil give et kvalitetsløft blandt de ansatte, som kommer børnene til gode. Ift. den mad der serveres, har gruppen af køkken medarbejdere der mødes kontinuerligt klart givet et faglig løft, og givet mulighed for at et større varieret mad tilbud.</p>
<p>Hvilken betydning oplever I, at netværkssamarbejdet har for forældrene til børn i institutionerne?</p>	<p>I og med at det er en samlet netværkspulje bestyrelse der beslutter hvordan at de fælles midler skal bruge, principper og pædagogiske overvejelser, oplever vi at der er et stort fokus på mangfoldighed, samt hvordan at vi kan tænke at et større fællesskab kan give nogle gevinster. Det være sig tanker om et fælles vikarkorps, til et ressource katalog af hvad har vi af ting, materiel vi kan dele, samt at vi på medarbejder plan skal undersøge hvad vi samlet har af ressourcer og faglig kompetencer.</p>
<p>Oplever I udfordringer i netværkssamarbejdet?</p> <p>Hvis ja, hvilke udfordringer oplever I?</p> <p>Hvordan kan forvaltningen/området eventuelt hjælpe med support eller indsats til at understøtte jeres netværkssamarbejde?</p>	<p>Vi oplever at der forventes at vi kan og skal agere som klynger, specielt at netværkskoordinatoren kan tage beslutning for det samlede netværk, hvilke ikke er målet for netværket. Målet er at vi i et tæt samskabende fælles miljø skaber kvalitet for netværkets brugere, og sikre at alle børn dannes og udvikles, men også at børnelivet her og nu har sin egen værdi.</p> <p>Vi har haft en fælles faglig dag for alle tre netværk på Amager, hvori at Psykolog John Andersen fortalte om styrker og udfordringer i en netværksstruktur. Dette var et godt fagligt indspark i egen forståelse af hvordan, at vi som netværk skal og kan bruge mangfoldighedens væsen som omdrejningspunkt i den faglige udvikling.</p> <p>Supporten fra de pædagogiske konsulenter og det tværfaglige samarbejdet i ressource teamet er vi meget tilfredse med.</p>
<p>Samarbejde på ledelsesplan</p>	
<p>Hvilke typer drøftelser har I blandt lederne i netværket? (sæt kryds)</p>	<p>Strategiske ift. udviklingen af netværket: x Strategiske ift. samarbejdet med forvaltningen: x Ledelsessparring: x Pædagogisk-faglig erfaringsudveksling: x Praktiske ift. medarbejderne i institutionerne: x Praktiske ift. børnene i institutionerne: x Praktiske ift. samarbejde med forvaltningen: Praktiske ift. særlige situationer i de enkelte institutioner: Andet (udbyb):</p>
<p>Hvor ofte mødes I i gruppen af</p>	<p>En gang ugentligt:</p>

ledere i netværket? (sæt kryds)	Flere gange ugentligt: En gang om måneden: x Hver anden måned: Andet (udbyd):
Hjælper I hinanden i gruppen af ledere i netværket ved at varetage forskellige ansvarsområder? Hvis ja, hvilke?	Vi koordinerer ofte hvem der deltager i hvilke i eksterne møder, vi har tovholder for sproggruppen, køkken gruppen og ICDP gruppen, der er en leder der sidder i BUPLs lederbestyrelse, vi har ledere der deltager i KIDs programmet – herunder styringsgruppen på Amager. I det hele taget forsøger vi at placeres os som netværk i mange relevante samarbejdsfora.
Hvilke konkrete initiativer/oplevelser er der kommet ud af jeres ledelsessamarbejde?	Vi er blevet klogere på hvordan at det er mangfoldig at arbejde med bestyrelse, og hvordan at det påvirker vores arbejde som ledere. Deling af vikar er et tilbagevendende interesse område. Vi har opnået større fortrolighed og tillid i ledergruppe, hvilke ses på at der ringes på tværs for ledersparring og gode ideer deles flittigt.
Hvilke overvejelser har I om videreudviklingen af jeres ledelsessamarbejde?	Taget i betragtning af vi kun er et år inde i samarbejdet synes vi, at vi er kommet langt og forventer at vi løbende bliver tydeligere hvor vi kan samarbejde tættere og hvor vi som selvejende inst. ikke skal være tættere. Det er for os som selvejende vigtigt at fastholde at lokale løsninger oftest er det bedste og af ”one size fits all” løsninger lang fra er holdbare i længden. Men netop modet og lysten til at dele lokale løsninger og udfordringer i fælles refleksion sikre høj kvalitets inst.
Samarbejde på medarbejderplan	
Er det etableret faglige fora for medarbejderne på tværs af institutionerne? Hvis ja, hvilke?	Ja køkken, sprog , ICDP, se bilag
Hvordan inddrages og påvirker medarbejdere samarbejdet i netværket?	Igennem udvalg, samt medarbejder repræsentant i fællespuljebestyrelsen, og igennem de enkelte ins. personalemøder hvor lederen drøfter og orientere om de emner som vi ledere taler om. Derudover har medarbejder jo også plads i de lokale bestyrelser hvori de også har indflydelsen, samt lokale TRIO og MED-udvalg.
Er der et samarbejde mellem institutionerne i netværket om at fastholde kompetente og uddannede fritidsinstitutions- og /eller fritidscentermedarbejderne? Hvis ja, hvor mange medarbejdere arbejder så på tværs af institutioner i netværket? <i>(kun relevant for netværk med fritidsinstitutioner eller fritidscentre)</i>	Der har været forsøg med en daginst. har haft en pædagog fra et fritidshjem ansat i 4 mdr. 5 timer om ugen, i forbindelse med et Storebørns gruppe klargøring til skift til fritidshjem og undervisnings del. Det var en stor succes, for børn og personale i bh. Men det var krævende for pædagogen fra fritidshjemmet at skulle forholde sig til både frit, skole og bh del, altså tre arbejdspladser på en gang. Vi taler løbende om vi har stillinger i netværket som kan besættes fra egne inst.
Samarbejde mellem bestyrelserne	
Hvor tit mødes bestyrelserne i netværket med hinanden? (sæt kryds)	En gang om måneden: Hvert anden måned: Hvert kvartal: Hvert halvår: Årligt: Aldrig:

	Andet (uddyb): 2-3 gange årligt
Hvilke typer af drøftelser, vedr. samarbejdet i netværket, har I imellem bestyrelserne i netværket? (sæt kryds)	Strategiske ift. udviklingen af netværket: x Strategiske ift. samarbejdet med forvaltningen: Overordnet sparring om bestyrelsesarbejdet: Praktiske ift. medarbejderne i institutionerne: x Praktiske ift. børnene i institutionerne: x Praktiske ift. samarbejde med forvaltningen: x Praktiske ift. særlige situationer i de enkelte institutioner: Andet (uddyb): Det meste af tiden går med at fortælle om de tiltag vi samlet gør som netværk og justering af tempo, samt netværkspuljen indsatsområder.
Hvilke overvejelser har I om videreudviklingen af bestyrelsernes samarbejde?	Vi håber at vi sammen kan få glæde af de mange forældre ressourcer vi fælles som netværk besidder. <u>Input fra netværksbestyrelsen:</u> <i>Allerede et år efter opstart ser vi at samarbejdet i netværket giver mening. I sær lederne giver udtryk for at samarbejde dem imellem er godt, og at det, trods forskelligheder, er meget positivt med den faglige sparring og støtte et netværk giver. Den fælles netværkspulje giver et konkret fælles udgangspunkt, hvor der både følger en forpligtelse, men også en forventning om at netværket skal tilføre de enkelte institutioner noget. Allerede nu er der positive tilbagemeldinger om velfungerende køkkengrupper og sproggrupper i netværket. Vi håber på at der på sigt kan komme flere medarbejdergrupper. Det er vigtigt for netværksbestyrelsen at der fortsat arbejdes på at finde gode fælles aktiviteter, som kan gavne hele fællesskabet, fra vuggestue til fritidshjem. Det er en stor udfordring at finde aktiviteter som både kan tilgodese børn i alle de forskellige aldersgrupper og samtidig fungere for institutioner af meget varierende størrelse, men det er vi bevidste om, og som beskrevet ovenfor er vi allerede i gang med at planlægge for 2019-puljen. En vigtig faktor for at netværksbestyrelsen skal kunne videreudvikles og være et godt forum for idé-udveksling, er at de enkelte institutioner fortsætter at arbejde på at inddrage netværksbestyrelsens drøftelser og planer i institutionsbestyrelserne og på personalemøder, således at alle led føler en sammenknytning i netværket</i>
Samarbejde udenfor netværket	
Hvordan samarbejder I med skoler? Fortæl gerne om eksempler på godt samarbejde og eksempler på eventuelle udfordringer	For daginst. er det er meget lokalt forankret i stærkt samarbejde, og skoleparathed m.m. Fritidshjemmene har et langt større formaliseret samarbejde med skolerne, i og med at flere pædagoger har timer i undervisningen. Derudover sidder lederne af fritidshjemmene med i skolernes ressource centre.
Er der medarbejdere fra institutionerne i netværket, der også arbejder på en skole? Hvis ja, hvor mange?	Ja på fritidshjemmene
Hvordan samarbejder I med det lokale foreningsliv?	Der er samarbejde med et lokalt plejehjem, og et forsøg i gang med ældresagen for en inst. Derudover er der samarbejde med en lokal kirke og handicap dagcenter.
Hvordan oplever I samarbejdet med forvaltningen/området?	Vi oplever at ressource teamet er en stor gevinst, samt den tværfaglig support som udgangspunkt er god.

Fortæl gerne om eksempler på godt samarbejde og eksempler på eventuelle udfordringer

Egne perspektiver/oplevelser vedr. netværkssamarbejdet (brug gerne overskrifter)

Etableringen af netværk:

Selv om vi officielt kun har været et netværk siden d. 1. aug. 2016, har vi arbejdet med etableringen af netværket siden aug. 2015, både på lederplan – bestyrelsesplan – medarbejderplan. Her har vi haft mange møder på flere niveauer, skrivning af netværksaftale og konstituering af netværket med underskrivning af vores netværksaftale. Vi kunne i den forbindelse godt have ønsket os support og midler til dækning af mange af de mandtimer som er blevet brugt. Det virker som om, at forvaltningen kun har haft øje for at de kommunale klynger kom godt fra start. Som selvejende institutioner har vi selv skulle finde sammen i passende størrelse(kriterier givet af forvaltningen), hvem og hvilke inst. har nogenlunde samme værdier og pædagogiske holdninger - og hvor meget og hvordan udvikler vi et tæt samarbejde. Når vi ser tilbage på den foreløbige rejse i netværk Amager II så er vi kommet godt fra land, og oplever flere gevinster på leder, medarbejder, bestyrelses og brugerplan, men kan også se at ting tager tid og at opnå det optimale udbytte af et netværk kræver både tid og ressourcer.

Tanker for det videre samarbejde:

- Udvikle vores ledermøder, med temadage om relevante emner, såsom den nye læreplan, pejlemærker, børns seksualitet, personalesamarbejde m.m.
- Et større antal besøg for børnene på hinanden inst. Projekt se andre legepladser, rytmisk forløb, stor OL dag for fritidshjem m.m.
- Mentor ordning for nye ledere internt i netværket.
- Udvikle og afhjælpe dilemmaer.
- Dele spidskompetencer med hinanden.
- Kontinuerligt vurdere hvor mange udvalg, at vi skal have fælles for netværket, da det kan være svært for små inst. at sende medarbejder af sted, det tager tid fra børnene.
- Bestyrelsen har besluttet af 2019 skal være et år hvor fællespuljen skal gå til udvikling af det tværfaglig børnekultur i netværket.

Erfaringer fra det første år:

Der er det sidste år kommet mere fokus på betydningen af netværksledelse. Her ser vi følgende centrale aspekter; hvordan at vi samskaber tydelige mål og klare forventninger, arbejder med systematik og kvalitet i det pædagogiske arbejde, hvordan at vi leder det pædagogiske personales læring og udvikling via vidensdeling og en refleksiv kultur med fokus på faglig kvalitet.

Vi er godt på vej i netværket som ovenstående besvarelse også indikere, og derfor stiller vi gerne vores viden og tænker for fremtiden til rådighed for eksempel i dialog møde med politikere fra børn og unge udvalget, direktør eller forvaltnings niveau.

Vi har følgende motto for netværket: *kendskab giver venskab*

Formål for netværkspuljen i netværk A2

Netværk A2 arbejder for at fremme oplevelser i børnefællesskaber og venskaber på tværs. Ligeledes er børnenes trivsel i fokus, ligesom børnenes sproglige udvikling også er et væsentligt tema i netværkets arbejde.

Medarbejderne kan gennem netværkets arbejde få et større og anderledes fagligt udbytte gennem faglig sparring og fælles kurser og arrangementer, der sigter mod videndeling og ny inspiration.

Et af formålene med netværkets arbejde på børne- og medarbejderniveau er, at forældrene møder børn og medarbejdere i trivsel i de respektive institutioner. Et andet formål er, overfor forældrene, at synliggøre den pædagogiske faglighed, der ligger til grund for de forskellige indsatser.

Bilag II:

Køkkennetværks-møder.

Køkkenpersonalet i de Københavnske daginstitutioner sørger i det daglige for at institutionens børn får sund og varieret kost ud fra Københavns Kommune og Fødevarestyrelsens anbefalinger.

Da vi pr. 1/8-2016 skal indgå i et forpligtende selvejende netværk har vi i vores netværk valgt at skabe et køkken-netværk på tværs af netværkets institutioner for herved at give køkkenpersonalet mulighed for at opnå faglig sparring, vidensdeling m.m. med samme faggruppe. For os ledere er det vigtigt at etablere og skabe en fælles platform for vores køkkenpersonale for at sikre at alle fagligheder bliver hørt og er en vigtig del af fællesskabet. Køkkenpersonalet skal her have mulighed for at få faglig sparring, få vendt eventuelle dagligdagsproblematikker, arbejdsmiljø/ arbejdsproces-problematikker og få hjælp til disse eller give gode råd/ideer til bedre arbejdsprocesser med samme faggruppe.

Køkkennetværks-møderne er obligatoriske for køkkenpersonalet. Køkkennetværks-møderne skal afholdes 2 gange om året, hvor køkkenpersonalet skal være repræsenteret. Køkkennetværks-møderne skal lægges i tidsrummet fra kl. 13-15. Disse møder skal indeholde en fast og tydelig dagsorden som skal sendes ud af lederen til personalet i køkkenet minimum en uge før.

Ved hvert køkkennetværks-møde skal der være en leder repræsenteret som skal fungere som mødeleder og referent. Det er lederens opgave at udsende dagsorden før mødet samt udsende referat pr. mail til de andre institutioners personale i køkkenet.

Skema til udfyldelse i forbindelse med evaluering af netværksstrukturen

Besvarelsen skal bero på ledelsernes, bestyrelsernes og medarbejdernes perspektiver og gerne også på eksempler på forældre- og/eller børneoplevelser i forhold til netværkssamarbejdet. Se nærmere om dette og baggrunden for evalueringen i det medfølgende introduktionsbrev.

Skemaet skal sendes i udfyldt stand til Administrativt Ressourcecenter på mailadressen ARC@buf.kk.dk senest den 8. januar 2018. Skemaet tilgår efterfølgende Børne- og Ungdomsudvalget uden redigering, udfyld derfor gerne skemaet med tydelig skrift eller på computer.

Netværkets navn: Amager Netværk 3

Navne på institutionerne der indgår i netværket, deres pladstyper og normeringer (tilføj evt. navn på skole ved evt. skoletilknytning):

Navn	Pladstyper og normering	Skolenavn ved skoletilknytning
Møllelængens Børnehave	Børnehave – 32 pladser	Skolen ved Amagerbro
Børnehusene Nathanael og Sundbyvester	Integreret – 12 vug. og 20 bh. pladser Integreret – 11 vug. og 24 bh. pladser	Skolen ved Amagerbro
Sundpark – børnehave og vuggestue	Integreret- 36 vug. og 44 bh. pladser 2018 øges til 60 vug. og 88 bh pladser	Lergravsparkens Skole
Børneinstitutionen ved Statens Serum Institut	Integreret – 24 vug. og 36 bh. pladser	Amager Fælled Skole

Spørgsmål	Svar
Overordnet om netværkssamarbejde	
Ligger institutioner i netværket tæt på eller langt fra hinanden? (sæt kryds)	Under 1 km mellem alle institutioner: Over 1 km mellem én eller flere institutioner: X Over 1 km mellem alle institutioner:
Uddyb gerne med hvilken betydning institutionernes geografiske beliggenheder har for	Den geografiske beliggenhed betyder, at institutionerne i vores netværk er tilknyttet forskellige skoledistrikter. Samarbejdet med skolerne har forskellig karakter og det beriger debatten, når vi



netværkssamarbejdet	drøfter <i>Stærkt samarbejde</i> og <i>Overgange</i> fra tilbud til skole, i vores netværk
Hvordan arbejder jeres netværk for en udvikling mod et tættere netværkssamarbejde?	Alt hvad vi samarbejder om i netværket, bringer os tættere sammen.
Hvilket mandat har jeres netværksleder til at repræsentere de andre institutioner i forskellige fora?	Vores netværk er repræsenteret ved en koordinator og denne fungerer i en koordinerende rolle, uden ledelse. Dagsordnerne til de møder som koordinator deltager i, sendes til netværkets øvrige medlemmer med henblik på relevant tilbagemelding, der kan kvalificere koordinators bidrag til disse møder.
Arbejder I med en fælles økonomisk pulje i netværket/partnerskabet? Fortæl i så fald gerne, hvad der samarbejdes om økonomisk.	Vores netværk har ikke et fælles budget. Da vores arbejde er dynamisk, har vi valgt, at fællesarrangementer ikke bygger på konsensus, men på behov og interesse samt at deltagende institutioner deles om eventuelle udgifterne. Eksempelvis har vi haft et fælles forældre- og personalemøde med eksternt foredragsholder og fælles kursus for netværkets ledere. Der ud over har personalet deltaget i fælles oplæg om de pædagogiske læreplaner.
Betyder netværksorganiseringen, at I taler sammen, hvis en institution kommer ud i økonomiske eller faglige problemer? Hvis ja, hvad har så konkret/teoretisk været drøftet i jeres netværk som gode løsninger for eventuelt trængte institutioner?	I forbindelse med de 3 årlige økonomiske prognoser drøfter vi de enkelte institutioners økonomi og her igennem skabes indsigt . På denne baggrund kan vi drøfte eventuelle økonomiske justeringer og give hinanden sparring. Forinden den årlige kvalitets- og supportsamtale mellem netværket og forvaltningen, har institutionerne i netværket haft tilsynsbesøg. Resultatet af disse tilsyn bliver gennemgået i netværket og vi yder faglig støtte til hinanden. Tilbagemeldingen i 2017 var positiv med særlig vægt på den pædagogiske kvalitet og kerneopgaven.
Samarbejder I strategisk/fagligt om pejlemærkerne på tværs af netværket inden for de forskellige aldersgrupper (0-5, 6-9, 10-13, 14-18)? Hvis ja, hvilken betydning har det haft inden for et eller flere pejlemærker? Pejlemærkerne: <ul style="list-style-type: none"> - Sociale relationer - Inklusion og fællesskaber - Sprogindsats - Sammenhæng (også i overgange) - Forældresamarbejde - Krav om refleksion og metodisk systematik i den pædagogiske praksis 	De kommende skolestartere fra hele netværket deltager i foråret 2018 i en række fælles aktiviteter, særligt tilrettelagt for denne aldersgruppe. Pejlemærkerne: Sammenhæng (også i overgange), sociale relationer, inklusion og fællesskaber. Vi har endvidere samarbejdet om den fælles metode; Tegn På Læring. Pejlemærke: Krav om refleksion og metodisk systematik i den pædagogiske praksis.
Understøtter netværksstrukturen et samarbejde af strategisk/faglig art om netværkets visioner for fritidsinstitutioner og fritidscentre? Hvis ja, hvordan oplever I et udbytte	Vi har ingen Fritidsinstitutioner i netværket

af dette samarbejde? <i>(kun relevant for netværk med fritidsinstitutioner eller fritidscentre)</i>	
Hvilken betydning oplever I, at netværkssamarbejdet har for børnene i institutionerne?	Gennem lederne samarbejde bliver grundlaget for beslutninger i de enkelte institutioner bredere. Det vil sige, at den enkelte leder kan rammesætte den daglige pædagogiske praksis på et mere oplyst grundlag, hvilket kommer børnene til gavn. Samarbejdet mellem børnegrupperne udvider den enkelte barns sociale relationer og har betydning for overgangen til skole.
Hvilken betydning oplever I, at netværkssamarbejdet har for forældrene til børn i institutionerne?	Samme som ovenstående.
Oplever I udfordringer i netværkssamarbejdet? Hvis ja, hvilke udfordringer oplever I? Hvordan kan forvaltningen/området eventuelt hjælpe med support eller indsats til at understøtte jeres netværkssamarbejde?	D.1/1 2017 blev vores netværk reduceret således at vi nu består af 4 0-5 års institutioner. Dette bevirker, at vi arbejder effektivt og vi ser det som en styrke at arbejde med konsensus, både på ledelsespersonale- og børneplan.
Samarbejde på ledelsesplan	
Hvilke typer drøftelser har I blandt lederne i netværket? (sæt kryds)	Strategiske ift. udviklingen af netværket:x Strategiske ift. samarbejdet med forvaltningen:x Ledelsessparring:x Pædagogisk-faglig erfaringsudveksling:x Praktiske ift. medarbejderne i institutionerne:x Praktiske ift. børnene i institutionerne:x Praktiske ift. samarbejde med forvaltningen:x Praktiske ift. særlige situationer i de enkelte institutioner:x Andet (uddyb):
Hvor ofte mødes I i gruppen af ledere i netværket? (sæt kryds)	En gang ugentligt: Flere gange ugentligt: En gang om måneden:x Hver anden måned: Andet (uddyb):
Hjælper I hinanden i gruppen af ledere i netværket ved at varetage forskellige ansvarsområder? Hvis ja, hvilke?	Vi uddelegerer opgaver efter interesse og kompetencer i vores netværk. Blandt andet tema-aftener for personale og forældre, systematik og metodik i det pædagogiske arbejde, fælles aktiviteter for storebørnsgrupperne.
Hvilke konkrete initiativer/oplevelser er der kommet ud af jeres ledelsessamarbejde?	Det fremtidige arbejde omkring fælles skoleforberedelse, fælles metodik omkring dokumentationsmetode samt fælles tema-aftener.
Hvilke overvejelser har I om videreudviklingen af jeres ledelsessamarbejde?	Vores erfaringer med samarbejdet i netværket har motiveret os til at udvide dette samarbejde yderligere omkring kerneopgaven.
Samarbejde på medarbejderplan	
Er det etableret faglige fora for medarbejderne på tværs af institutionerne?	De ansvarlige pædagoger for de skolestartende børn har et fælles forløb i starten af det nye år. Fremadrettet vil vi arbejde på udveksling af personale mellem institutionerne og skabe grobund for faglige arbejdsfællesskaber med sparring og ny inspiration.

Hvis ja, hvilke?	
Hvordan inddrages og påvirker medarbejdere samarbejdet i netværket?	Netværkets arbejde bliver drøftet på personalemøder i de enkelte institutioner.
Er der et samarbejde mellem institutionerne i netværket om at fastholde kompetente og uddannede fritidsinstitutions- og /eller fritidscentermedarbejderne? Hvis ja, hvor mange medarbejdere arbejder så på tværs af institutioner i netværket? <i>(kun relevant for netværk med fritidsinstitutioner eller fritidscentre)</i>	Vi har ingen Fritidsinstitutioner i netværket
Samarbejde mellem bestyrelserne	
Hvor tit mødes bestyrelserne i netværket med hinanden? (sæt kryds)	En gang om måneden: Hvert anden måned: Hvert kvartal: Hvert halvår: Årligt: X Aldrig: Andet (uddyb):
Hvilke typer af drøftelser, vedr. samarbejdet i netværket, har I imellem bestyrelserne i netværket? (sæt kryds)	Strategiske ift. udviklingen af netværket: Strategiske ift. samarbejdet med forvaltningen: Overordnet sparring om bestyrelsesarbejdet: X Praktiske ift. medarbejderne i institutionerne: Praktiske ift. børnene i institutionerne: Praktiske ift. samarbejde med forvaltningen: Praktiske ift. særlige situationer i de enkelte institutioner: Andet (uddyb):
Hvilke overvejelser har I om videreudviklingen af bestyrelsernes samarbejde?	Afholdelse af fælles forældrearrangementer (f.eks. har der den 24. august 2018 været afholdt temaaften med foredrag, og der drøftes mulighed for afholdelse af fælles arrangement for forældre til førskolebørn). Ved bestyrelsesmøder orienteres om arbejdet i netværket og drøftes yderligere muligheder for samarbejde.
Samarbejde udenfor netværket	
Hvordan samarbejder I med skoler? Fortæl gerne om eksempler på godt samarbejde og eksempler på eventuelle udfordringer	Inden for det sidste år har der ikke været noget særlig tæt samarbejde med skolerne. Vi ser alle frem til, at konceptet ”Stærkt samarbejde” bliver opprioriteret, så vi kan få udarbejdet nogle gode samarbejdskontrakter.
Er der medarbejdere fra institutionerne i netværket, der også arbejder på en skole? Hvis ja, hvor mange?	Nej
Hvordan samarbejder I med det lokale foreningsliv?	Vi samarbejder med det lokale foreningsliv omkring traditioner og lån af lokaler.
Hvordan oplever I samarbejdet med forvaltningen/området?	Samarbejdet med pædagogisk konsulent er frugtbart og konstruktivt på et højt fagligt niveau. Støtteamet bakker os op

Fortæl gerne om eksempler på godt samarbejde og eksempler på eventuelle udfordringer

med megen støtte og sparring. Ressourceteamet er faglig sparring med bred ekspertise.

Vi sætter pris på et godt samarbejde med forvaltningen.

Egne perspektiver/oplevelser vedr. netværkssamarbejdet (brug gerne overskrifter)

Frem til januar 2017 bestod vores netværk af 9 selvejende institutioner. 5 af disse institutioner valgte, at overgå til en selvejende klynge. Denne reduktion af vores netværk har haft betydning for vores arbejde gennem dette år. Vi har som netværk måtte genopfinde os selv. Vi har udarbejdet ny netværkskontrakt med bistand fra Spia. Vi er blevet skarpere i vores arbejdsgange og der er mere transparens i den koordinerende rolle.

Reduktionen af vores netværk har givet os en oplevelse af større effektivitet i form af kort vej til beslutninger, der som reglen er etableret i konsensus.

Vores 1. år har primært fokuseret på, at få lederne samarbejdet mod samme indhold og retning samt med en fælles forståelse af værdien af vores netværk.

Vores fremtidige arbejde vil rette sig mere mod personalet, forældrene og børnene i det samlede netværk.

EVALUERINGSKEMAER FRA NETVÆRKENE I OMRÅDE BRØNSHØJVANLØSE

Netværkene i Område Brønshøj/Vanløse, heraf har alle indsendt et skema

- Brønshøj/Vanløse Netværk 1
- Brønshøj/Vanløse Netværk 2
- Brønshøj/Vanløse Netværk 4



Skema til udfyldelse i forbindelse med evaluering af netværksstrukturen

Besvarelsen skal bero på ledelsernes, bestyrelsernes og medarbejdernes perspektiver og gerne også på eksempler på forældre- og/eller børneoplevelser i forhold til netværkssamarbejdet. Se nærmere om dette og baggrunden for evalueringen i det medfølgende introduktionsbrev.

Skemaet skal sendes i udfyldt stand til Administrativt Ressourcecenter på mailadressen ARC@buf.kk.dk senest den 8. januar 2018. Skemaet tilgår efterfølgende Børne- og Ungdomsudvalget uden redigering, udfyld derfor gerne skemaet med tydelig skrift eller på computer.

Netværkets navn: Den Røde Tråd- BV1

Navne på institutionerne der indgår i netværket, deres pladstyper og normeringer (tilføj evt. navn på skole ved evt. skoletilknytning):

Navn	Pladstyper og normering	Skolenavn ved skoletilknytning
Husumvold Menighedsbørnehave/vuggestue	Integreret 24 vug/46 bhv.	
Børnehaven Regnbuen	Børnehave 72 + 20 vuggestue på vej	
Kollektivhuset Bella	Børnehave 82 + 12 vuggestue på vej	
Vuggestuen Præstegårds allé	Vuggestue 40 + 102 integreret på vej	
Vuggestuen Haletudsen	Vuggestue 33	
Børnehaven Håbet	Børnehave 49	
Nordtoftegaard udflytterbørnehave	Børnehave 50	
Fritidsinstitutionen Præstekær	Fritidshjem 320	Brønshøj Skole
Fritidsinstitutionen Nordlyset	Fritidshjem 258	Korsager Skole

Spørgsmål	Svar
Overordnet om netværkssamarbejde	
Ligger institutioner i netværket tæt på eller langt fra hinanden? (sæt kryds)	Under 1 km mellem alle institutioner: Over 1 km mellem én eller flere institutioner: X Over 1 km mellem alle institutioner:



<p>Uddyb gerne med hvilken betydning institutionernes geografiske beliggenheder har for netværkssamarbejdet</p>	<p>Den geografiske afstand har hidtil ikke været så afgørende da de fleste af netværkets aktiviteter har været af ledelsesmæssig og strategisk karakter. Det er nok mere vores værdibaserede nærhed med muligheden for pædagogisk og strukturel integritet, der har dannet grundlaget for det gode samarbejde i netværket.</p> <p>I forbindelse med overgange kan de to fritids institutioner, hver især, problemfrit samarbejde med den/de nærmeste børnehaver og den lokale skole de hører til i "stærkt samarbejde".</p> <p>Vuggestuer og børnehaver har i forvejen en lang og god tradition for samarbejde ved overlevering, som jo kun er blevet yderligere konsolideret gennem netværkets ledersparring.</p>
<p>Hvordan arbejder jeres netværk for en udvikling mod et tættere netværkssamarbejde?</p>	<p>Netværket Den Røde Tråd – BV 1 er en sammensmeltning af to meget velfungerende netværk under hver sin paraplyorganisation, som begge har lang tradition for tæt samarbejde. Begge paraplyer - fobu og Frie Børnehaver (-> i dag Spia) - har foranstaltet en form for netværksuddannelse og således klædt institutionerne på til de udfordringer der måtte være ved denne samarbejdsform.</p> <p>Det sidste årstid har naturligvis hovedsageligt drejet sig om at få lavet en kontrakt med tilhørende samarbejdsaftaler, forretningsordner, mødestrukturer mv. på både bestyrelses-, ledelses- og medarbejderniveau.</p>
<p>Hvilket mandat har jeres netværksleder til at repræsentere de andre institutioner i forskellige fora?</p>	<p>Vi vælger for en periode af to år ad gangen en såkaldt netværkskoordinator til at repræsentere netværkets interesser i div. fora hvor der er brug for en overordnet koordinerende indsats eksempelvis ved klynge/netværksmøder i forvaltningen. Ellers vil vi til en hver tid være repræsenteret af den til opgaven udpegede/bedst egnede leder i lederforum.</p> <p>Koordinatoren har til opgave at varetage de samlede institutioners interesser for at sikre, at det bagland hun repræsenterer, bliver hørt, inddraget og orienteret i tilstrækkelig grad. Ligeledes har de øvrige ledere pligt til at klæde koordinatoren på med input og synspunkter der styrker samarbejdet mellem institutionerne og mellem netværk og kommune.</p> <p>Der er i det daglige en åben og tillidsfuld kommunikation institutionerne imellem og koordinator sørger løbende for den nødvendige information fra lokalforvaltningen tilflyder netværket. De allerfleste beslutninger drøftes på forhånd i lederforum og koordinatoren handler således på baggrund heraf og der hersker derfor fuld tillid til koordinatorens dispositioner.</p>
<p>Arbejder I med en fælles økonomisk pulje i netværket/partnerskabet?</p> <p>Fortæl i så fald gerne, hvad der</p>	<p>Der vedtages årligt et budget for koordinatorbidrag og fælles aktiviteter der forventes afholdt. Udgiften afholdes af institutionerne i fællesskab fordelt ifht. børnepoint.</p> <p>Den Røde Tråd afholder årligt et fælles inspirations-</p>

samarbejdes om økonomisk.	<p>/uddannelses-/personaleaften for alle netværkets medarbejdere. Her har der været tale om udgifter til oplægsholder, materialer og forplejning emnet var trivsel og humor på arbejdspladsen.</p> <p>Ligeledes har der været afholdt bestyrelseskurser og gjort brug af ekstern facilitator ved stiftende møde i Bestyrelsesforummet.</p> <p>Der har foreløbig kun været afholdt udgiftsneutrale børnearrangementer for hele netværket, men mellem de enkelte institutioner har der været samarbejde om fælles ture og arrangementer f. eks i sommerferieperioden, her afregnes eventuelle udgifter internt.</p>
Betyder netværksorganiseringen, at I taler sammen, hvis en institution kommer ud i økonomiske eller faglige problemer?	<p>Vi har valgt at have stor gennemsigtighed i forhold til de vanskeligheder der måtte opstå i de enkelte institutioner. Det er fast procedure på møderne i lederforum, at sparre med hinanden og vi udveksler således ideer og erfaringer med håndtering af allehånde udfordringer.</p> <p>I forbindelse med kommunens prognoseindberetninger er der indlagt faste drøftelser i netværkets årshjul om de enkelte institutioners økonomiske situation, sygefravær og eventuelle strukturelle forandringer.</p> <p>Vi gennemgår i fællesskab resultatet af institutioners tilsynsrapporter og taler om hvordan vi fagligt kan kvalificere hinanden og sikre en høj faglighed hos både medarbejdere og ledelse i de enkelte institutioner og i netværket som helhed.</p>
Hvis ja, hvad har så konkret/teoretisk været drøftet i jeres netværk som gode løsninger for eventuelt trængte institutioner?	<p>Midt i netværksdannelsen optog vi en institution der blev til overs fra et opløst netværk hvor de øvrige institutioner var blevet kommunaliseret. Denne leder havde ikke erfaring med et åbent og tillidsbaseret samarbejde, så vi opdagede først langt senere, at institutionen havde et meget stort underskud og at lederen faktisk var langtidssygemeldt. Da bestyrelsen henvendte sig til koordinator og bad om hjælp fordi det ikke var muligt at tiltrække hverken børn eller personale indledte vi et samarbejde og tilbød både pædagogisk- og ledelsesmæssig sparring. En af netværkets ledere varetog midlertidigt ledelsen i en ca. 6 md.</p> <p>I den periode blev der iværksat en hel række af støtteforanstaltninger fra netværket. Lederen fik ligeledes etableret et tillidsfyldt samarbejde med forvaltningen. Netværket vurderede at den bedste løsning for Langhuset var en kommunalisering. Der lå i nærområdet flere velfungerende klynger, og netværket lå geografisk for langt væk til at kunne sikre driften forsat. Netværket hjalp, i et stærkt samarbejde med den lokale forvaltning, en virksomhedsoverdragelse sikkert og konfliktløst igennem.</p>
Samarbejder I strategisk/fagligt om	Hvert år vælges der et fælles overordnet fokusområde som

<p>pejlemærkerne på tværs af netværket inden for de forskellige aldersgrupper (0-5, 6-9, 10-13, 14-18)?</p> <p>Hvis ja, hvilken betydning har det haft inden for et eller flere pejlemærker?</p> <p>Pejlemærkerne:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sociale relationer - Inklusion og fællesskaber - Sprogindsats - Sammenhæng (også i overgange) - Forældresamarbejde - Krav om refleksion og metodisk systematik i den pædagogiske praksis 	<p>der arbejdes med i alle institutioner og dette tema går igen i den årlige fælles medarbejderaften hvor der undervises i brug af forskellige arbejdsmetoder.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Et år havde vi “børns venskaber” som tema og områdets inklusionsvejleder var inviteret til at holde oplæg om inklusion og undervise i brugen af SMTTE-modellen så alle medarbejdere i netværket har nu et fælles sprog og kendskab til samme værktøj. ▪ I 0-6 års institutionerne mødes de sprogansvarlige pædagoger ca. Tre gange årligt udveksler erfaringer og bliver klogere sammen. Der er både uformel udveksling af daglige pædagogiske meritter og møder hvor supportpersoner fra forvaltningen inviteres med til at give fagligt input og sparring f.eks omkring sprogvurderingerne, særlige sproglige udfordringer, tosprogethed eller indretning af gode sproglæringsmiljøer. ▪ Forældresamarbejdet ligger jo implicit i at være selvejende institution, da det jo er bestyrelserne og dermed de forældrevalgte repræsentanter der er vores arbejdsgivere. Det giver en høj grad af medindflydelse og brugerinddragelse i hverdagen da der er en direkte adgang til den praksisnære ledelse. I bestyrelsesforum kan der desuden drages nytte af et strategisk metaperspektiv i fællesskab. ▪ Arbejdet med de fælles temaer i netværket skaber et fælles sprog og værdisæt i mødet med børnene og det giver en vis form for genkendelighed ved overgang fra en institution til en anden omend der arbejdes med meget forskellig struktur og metodik i de enkelte institutioner. ▪ Vi har beskrevet i vores netværkkontrakt og årshjul hvordan vi løbende reflekterer over den pædagogiske praksis, særligt i forbindelse med kvalitets- og supportsamtalerne og den efterfølgende opfølgning er der fokus på metodisk systematik. Flere af institutionerne arbejder fast ud fra KIDS materialet som nu også er begyndt at danne grundlag for kommunens årlige tilsynsbesøg.
<p>Understøtter netværksstrukturen et samarbejde af strategisk/faglig art om netværkets visioner for fritidsinstitutioner og fritidscentre?</p> <p>Hvis ja, hvordan oplever I et udbytte af dette samarbejde? (kun relevant for netværk med fritidsinstitutioner eller fritidscentre)</p>	<p>Vi er i Den Røde Tråd store fortalere for 0-18 års perspektivet og selvom den nye struktur på mange måder har vanskeliggjort dette samarbejde (f.eks. Opleves det mangelfuldt at FIs deltagelse i Ressourceteamet er ophørt) er vi meget opmærksomme på at inddrage de to fritidsinstitutioner der er i netværket.</p> <p>Vi har stor glæde af kendskabet til hinandens arbejde i forbindelse med overgangen fra børnehave til Fritidshjem – vi taler desuden om hvordan vi på sigt kan udbygge samarbejdet</p>

	<p>om 1. Maj børnene ved at lade børnehave personale følge med i fritidshjemmet eller lade fritidshjemspersonalet have timer i børnehaverne storgrupper.</p> <p>Der er i den ene af vores paraplyorganisationer fobu desuden dannet et sparringsnetværk for fritidsinstitutioner hvor lederne kan udveksle erfaringer.</p>
<p>Hvilken betydning oplever I, at netværkssamarbejdet har for børnene i institutionerne?</p>	<p>Børnene har stort udbytte af netværkssamarbejdet da det på mange planer kvalificere det faglige arbejde i de enkelte institutioner gennem sparring og udveksling af erfaringer hos bestyrelse, ledelse og medarbejdere.</p> <p>Det viser sig særligt i forhold til ressource teamet, hvor vi med et højt fagligt niveau åbent og tillidsfuld bidrager med mange perspektiver og bud aktuelle pædagogiske udfordringer.</p> <p>Mere konkret har børnene glæde af at have adgang til mange flere faciliteter: Eksempelvis kan børnehaver og vuggestuer benytter salen og legepladsen i fritidshjemmet om formiddagen.</p> <p>Flere børn har fået adgang til busture og benyttelse af udflytter børnehaverne i ferietiden.</p> <p>Der kan tilbydes pasning i mere kendte omgivelser ved lukkedage o.lign.</p> <p>Børnene kan forberedes meget bedre på overflytning mellem institutionstyperne da vi har et indgående kendskab til hinandens arbejdsmetoder.</p>
<p>Hvilken betydning oplever I, at netværkssamarbejdet har for forældrene til børn i institutionerne?</p>	<p>Gennem repræsentation i de forældre styrede bestyrelser oplever forældrene stor lokal forankring med indsigt og indflydelse på de enkelte institutioner. Derudover sikrer samarbejdet i bestyrelsesforum en mere bred orientering, sparring og erfaringsudveksling i netværket.</p> <p>Ved flere lejligheder har forældrene haft glæde af at der bliver afholdt foredrag med gode og mere kostbare oplægsholdere end den enkelte institution selv ville have haft mulighed for at tilbyde.</p> <p>Forældrene kan blive bedre vejledt i deres valgmuligheder ved evt. Institutionsskift da vi har et større kendskab til hinandens værdier, arbejdsformer og vilkår.</p>
<p>Oplever I udfordringer i netværkssamarbejdet?</p> <p>Hvis ja, hvilke udfordringer oplever I?</p>	<p>Ja det gør vi da – vi både udfordrer os selv og lader os gerne udfordre af klynge/netværksstrukturen i kommunen.</p> <p>Der er vanskelig hele tiden at skulle sammenlignes med klyngestrukturen og den hierarkiske opbygning der er i den kommunale ledelsesstreng. Det kan let komme til at lyde lidt</p>

<p>Hvordan kan forvaltningen/området eventuelt hjælpe med support eller indsatser til at understøtte jeres netværkssamarbejde?</p>	<p>negativt hvis man hele tiden skal forklare hvad vi “ikke kan” eller “ ikke gør” blot fordi selve præmissen for et netværk er anderledes end for en klynge. De værktøjer der benyttes eller den måde der evalueres på og spørges ind til arbejdet i netværk er alt for ofte skræddersyet klyngestrukturen.</p>
<p>Samarbejde på ledelsesplan</p>	
<p>Hvilke typer drøftelser har I blandt lederne i netværket? (sæt kryds)</p>	<p>Strategiske ift. udviklingen af netværket:X Strategiske ift. samarbejdet med forvaltningen:X Ledelsessparring:X Pædagogisk-faglig erfaringsudveksling:X Praktiske ift. medarbejderne i institutionerne:X Praktiske ift. børnene i institutionerne:X Praktiske ift. samarbejde med forvaltningen:X Praktiske ift. særlige situationer i de enkelte institutioner:X Andet (uddyb):Strategiske overvejelser ift. Politikere og faglige organisationer XX</p>
<p>Hvor ofte mødes I i gruppen af ledere i netværket? (sæt kryds)</p>	<p>En gang ugentligt: Flere gange ugentligt: En gang om måneden: Hver anden måned: Andet (uddyb): X (to gange om måneden)</p>
<p>Hjælper I hinanden i gruppen af ledere i netværket ved at varetage forskellige ansvarsområder? Hvis ja, hvilke?</p>	<p>Ja selvfølgelig fordeles opgaverne efter kompetencer og interesse. Lederne har forskellige vidt forskellige kompetencer erfaringer og den økonomi og regnskabskyndige vil typisk orientere sig grundigt i økonomiværktøjer, budgetvejledninger mv. og derefter oplyse de øvrige ledere. En institution der har arbejdet særligt intensivt med KIDS materialet er konsulent for de øvrige i almindelighed og i forbindelse med tilsynet. En leder er særligt optaget af MED strukturen og varetager de fælles sparringsmøder for TR og AMRer i netværket. Vi tilstræber at være så aktive som muligt i diverse lokale udvalg f.eks. har netværket repræsentanter i lokalområdets implementeringsgruppe, planlægnings- og arbejdsgrupper om ledelseskonference og udvikling af forventningsbrochure om skolestart. I det centrale arbejde har netværkets ledere deltaget i Sorø mødet og arbejdsgrupper om de nye styrkede læreplaner, udvikling af klyngelederprofilen mv.</p>
<p>Hvilke konkrete initiativer/oplevelser er der kommet ud af jeres ledelsessamarbejde?</p>	<p>Vi gennemfører f. eks. alle MUS, APV og tilfredshedsundersøgelser inden for samme periode for at kunne sparre med hinanden om metodevalg, tilrettelæggelse og det opfølgende arbejde der skal gøres. Vi bruger hinanden som interne konsulenter i forbindelse med tackling af personalesager, brug af div. værktøjer til økonomistyring, sprog vurdering, TOPI mm. Der er utallige eksempler som vi meget gerne vil dele med BUU og I skal være hjertelig velkomne til at kontakte os så vi kan berette om det.</p>

Hvilke overvejelser har I om videreudviklingen af jeres ledelsessamarbejde?	Det er en balancekunst at være fælles i et forpligtende netværk uden at miste sin integritet og egenart som de forældre styrede institution jo netop er en garant for.
Samarbejde på medarbejderplan	
Er det etableret faglige fora for medarbejderne på tværs af institutionerne? Hvis ja, hvilke?	Ja. Der er både fora for TRIO/MED og sprogansvarlige med faste møder lagt ind i årshjulet og ad hoc. andre faglige sparringsrum for pædagoger, senest har vi haft kursus ” low arousal” med en psykolog fra ppr.
Hvordan inddrages og påvirker medarbejdere samarbejdet i netværket?	Fra netværksdannelsens start har vi haft dygtige og initiativrige TR ’er med til at forme og udfordre strukturen. Derfor har alle institutioner netværkets virke på dagsordenen til personale møderne, AMR/TR’erne mødes et par gange om året.
Er der et samarbejde mellem institutionerne i netværket om at fastholde kompetente og uddannede fritidsinstitutions- og /eller fritidscentermedarbejderne? Hvis ja, hvor mange medarbejdere arbejder så på tværs af institutioner i netværket? <i>(kun relevant for netværk med fritidsinstitutioner eller fritidscentre)</i>	Vi har aftalt at vi vil samarbejde om at skaffe supplerende beskæftigelse i til kompetente fritidsinstitutionsmedarbejdere der måtte ønske det, når og hvis det kan lade sig gøre. Det har endnu ikke været relevant, da alle der har ønsket det har fået understøttende undervisning i skolerne.
Samarbejde mellem bestyrelserne	
Hvor tit mødes bestyrelserne i netværket med hinanden? (sæt kryds)	En gang om måneden: Hvert anden måned: Hvert kvartal: Hvert halvår:X Årligt: Aldrig: Andet (uddyb):X ved særlige lejligheder som fx I forbindelse med udarbejdelse af netværkskontrakten og dette dokument.
Hvilke typer af drøftelser, vedr. samarbejdet i netværket, har I imellem bestyrelserne i netværket? (sæt kryds)	Strategiske ift. udviklingen af netværket:X Strategiske ift. samarbejdet med forvaltningen:X Overordnet sparring om bestyrelsesarbejdet:X Praktiske ift. medarbejderne i institutionerne: Praktiske ift. børnene i institutionerne: Praktiske ift. samarbejde med forvaltningen: Praktiske ift. særlige situationer i de enkelte institutioner:X Andet (uddyb):
Hvilke overvejelser har I om videreudviklingen af bestyrelsernes samarbejde?	Der er nu etableret et grundlag for arbejdet i bestyrelsesforummet (forretningsorden, fast dagsorden og mødekadence) som vi skal arbejde videre på og konsolidere fremover.
Samarbejde udenfor netværket	
Hvordan samarbejder I med skoler? Fortæl gerne om eksempler på godt samarbejde og eksempler på eventuelle udfordringer	Vi samarbejder med skolerne i vores ”stærkt samarbejde” om faste procedure for vidensoverdragelse, feedback ved overgange, skoleudsættelser mv. Der er lavet faste samarbejdsaftaler med årshjul der nøje præciserer hvem der gør hvad hvornår. Eksempelvis i forhold

	<p>til samarbejdet med Brønshøj skole har vi udarbejdet en samarbejdsaftale, som beskriver det vi er fælles om. Den beskriver hvordan lærere og pædagoger samarbejder om at skabe de bedste muligheder for trivsel og læring for børnene. Hvordan vi samarbejder med forældrene og hvordan vi i ledelsen skaber de bedste rammer for denne udvikling. Vi vil i 2018 uddybe vores samarbejde i en proces med fokus på udvikling af fælles sprog og forståelse af begreberne læring og trivsel.</p> <p>Vi samarbejder tæt omkring børn med særlige udfordringer, hvor jeg deltager i alle møder i ressourcecenteret, og hvor pædagogerne deltager i møderne i vejlederforum, hvor handleplaner udarbejdes.</p> <p>Vi arbejder ofte med projekter, og i efteråret har vi haft et trivselsprojekt i en 3.klasse. Projektet foregik på fritidshjemmet og handlede om, at børnene var strandet på en øde ø og skulle udføre en række samarbejdsøvelser for at overleve.</p>
<p>Er der medarbejdere fra institutionerne i netværket, der også arbejder på en skole?</p> <p>Hvis ja, hvor mange?</p>	<p>Ja</p> <p>FI Præstekær og Brønshøj Skole har 16 medarbejdere i kombinationsstillinger sammen.</p> <p>FI Nordlyset og Korsager skole har et lignende antal.</p>
<p>Hvordan samarbejder I med det lokale foreningsliv?</p>	<p>Det pædagogiske arbejde varetages altid først og fremmest af det fagprofessionelle personale under praksisnær ledelse.</p> <p>Der er mange slag samarbejde i lokalområdet, i flæng kan nævnes at det lokale bilaug får lov at bruge Nordtoftegaards lokaler i til møderne mod at undervise børnene i biernes verden. En fodboldklub afholder årligt en børnehaveturnering som Husumvolds storegruppe deltager i, flere af børnehaverne går til musikalsk legestue/korsang og deltager i børnegudstjenester i kirkerne, Husumvold går i luciaoptog på lokale plejehjem og grundejerforening benytter vores lokaler til generalforsamling og loppemarked.</p>
<p>Hvordan oplever I samarbejdet med forvaltningen/området?</p> <p>Fortæl gerne om eksempler på godt samarbejde og eksempler på eventuelle udfordringer</p>	<p>Det er af overordentlig stor betydning hvordan den lokale områdeledelse forholder sig til samarbejdet med netværkene. Vi har således tidligere både oplevet at netværkskoordinatoren blev ignoreret, hånet og bogstaveligt talt sat uden for døren til klynge/netværksmøder blot fordi vi repræsenterer selvejende institutioner i netværk. Ved den nuværende områdeledelse bliver vi budt inden for som en ligeværdig samarbejdspartner, der er en nysgerrighed og forståelse for de særlige forhold der gør sig gældende på selvejeområdet, vi har tilnærmelsesvis samme – gode – adgang til support og understøttelse som klyngerne har.</p> <p>Der skal oftest kun en ganske lille grad af fleksibilitet og tid til at den demokratiske proces kan foregå (idet vi jo ikke kun har en leder og en arbejdsgiver, men op til 10 ledelser der skal høres) før vi kan tage beslutninger, gennemføre strukturændringer og evalueringsprocesser.</p>

**Egne perspektiver/oplevelser vedr. netværkssamarbejdet
(brug gerne overskrifter)**

Kvalitet fås i mange farver!

Det selvejende netværk "Den Røde Tråd" er et fællesskab båret af målrettet arbejde for det gode børneliv med høj pædagogisk faglighed og kvalitet for øje. Vi udvikler gode læringsmiljøer med stor diversitet og mangfoldige måder at være daginstitution på - også for de sårbare og udsatte børn i bydelen. Vi har en sund økonomi med stor søgning, lange ventelister i de fleste 0-6 års institutioner og fritidshjem der på ingen måde er præget af udmeldelser.

Fordi netværkets institutioner er drevet af et stærkt personligt lederskab, med stor opbakning fra vores lokalt forankrede bestyrelser tager vi ansvar og finder gerne nye og anerledes måder at gøre tingene på. Vi har favnet fusioner, nedlæggelser og udvidelser og har alligevel skabt mange nye pladser i området og grobund for at blive kulturelle samlingspunkter i bydelen.

Skema til udfyldelse i forbindelse med evaluering af netværksstrukturen

Besvarelsen skal bero på ledelsernes, bestyrelsernes og medarbejdernes perspektiver og gerne også på eksempler på forældre- og/eller børneoplevelser i forhold til netværkssamarbejdet. Se nærmere om dette og baggrunden for evalueringen i det medfølgende introduktionsbrev.

Skemaet skal sendes i udfyldt stand til Administrativt Ressourcecenter på mailadressen ARC@buf.kk.dk senest den 8. januar 2018. Skemaet tilgår efterfølgende Børne- og Ungdomsudvalget uden redigering, udfyld derfor gerne skemaet med tydelig skrift eller på computer.

Netværkets navn: VBH 2

Navne på institutionerne der indgår i netværket, deres pladstyper og normeringer (tilføj evt. navn på skole ved evt. skoletilknytning):

Navn	Pladstyper og normering	Skolenavn ved skoletilknytning
Fuglereden	Vuggestue-børnehave 106 børn	Husum Skole
Humblebo	Børnehave 36 børn	Husum Skole
Husum Menigheds Børnehave	Børnehave 115 børn	Husum Skole –Korsager Skole
Vuggestuen Juvelen	Vuggestue 75 børn	
Husum Menigheds Vuggestue	Vuggestue 44 Børn	
Husum Fritidsinstitution	Fritidsinstitution 326 Børn	Husum Skole
Husum Børnehus	Vuggestue-Børnehave 13 Vuggestuebørn 44 Børnehavebørn	Husum Skole Korsager Skole
Børnehaven Voldparken	Børnehave 85 Børn	Korsager Skole-Husum Skole Tingbjerg Skole

Fc -Brønshøj Husum

Fk 1025 Børn Uk 385 Unge

Korsager-Husum-Brønshøj-
Rødkilde - Bellahøj

Spørgsmål	Svar
Overordnet om netværkssamarbejde	
Ligger institutioner i netværket tæt på eller langt fra hinanden? (sæt kryds)	Over 1 km mellem én eller flere institutioner: X Afstanden mellem vores institutioner er passende i forhold til, at



<p>Uddyb gerne med hvilken betydning institutionernes geografiske beliggenheder har for netværkssamarbejdet</p>	<p>understøtte fx arbejdet med overgange mellem institutionerne.</p>
<p>Hvordan arbejder jeres netværk for en udvikling mod et tættere netværkssamarbejde?</p>	<p>Overordnet er der enighed i netværket om, at vi alle gerne vil have et samarbejde om relevante snitflader:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Holder møder omkring ledelsessparring, eks. økonomi, pædagogik, ledelse og planlægning. • Netværkskonferencer for årlig planlægning. • Udveksling af erfaringer omkring arbejdet med pejlemærker. • Udarbejder strategier sammen med bestyrelsesnetværket. Fælles faglige arrangementer for personalet og børnene.
<p>Hvilket mandat har jeres netværksleder til at repræsentere de andre institutioner i forskellige fora?</p>	<p>Vores netværkskoordinator har mandat til at repræsentere netværket og formidle ledelsesnetværkets beslutninger</p>
<p>Arbejder I med en fælles økonomisk pulje i netværket/partnerskabet?</p> <p>Fortæl i så fald gerne, hvad der samarbejdes om økonomisk.</p>	<p>Ja.</p> <p>Vi samarbejder om udgifter til lederudvikling, konsulent omkring sprogarbejde, fælles bestyrelsesnetværksmøder og lederkonference.</p>
<p>Betyder netværksorganiseringen, at I taler sammen, hvis en institution kommer ud i økonomiske eller faglige problemer?</p> <p>Hvis ja, hvad har så konkret/teoretisk været drøftet i jeres netværk som gode løsninger for eventuelt trængte institutioner?</p>	<p>Ja.</p> <p>Eksempler:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>udlån af leder i en periode til anden institution med langtidssygemeldt leder.</i> • <i>tilbud om udlån af medarbejdere til vikardækning fra nogle institutioner til én institution, der havde behov.</i> • <i>Vi drøfter udfordringer og løsningsmuligheder med hinanden – fx merindskrivning for en periode eller ændret organisering af personale og pædagogiske arbejde.</i>
<p>Samarbejder I strategisk/fagligt om pejlemærkerne på tværs af netværket inden for de forskellige aldersgrupper (0-5, 6-9, 10-13, 14-18)?</p> <p>Hvis ja, hvilken betydning har det haft inden for et eller flere pejlemærker?</p> <p>Pejlemærkerne:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sociale relationer - Inklusion og fællesskaber - Sprogindsats - Sammenhæng (også i overgange) - Forældresamarbejde - Krav om refleksion og 	<p>Ja.</p> <p>0-6 år:</p> <p>Vi arbejder strategisk omkring fx natur og sprogarbejde.</p> <p>Eksempel:</p> <p><i>To af institutionerne har arbejdet sammen omkring pejlemærket forældresamarbejde gennem fælles undervisning af personale og dette skal videreudvikles i 2018.</i></p>

metodisk systematik i den pædagogiske praksis



Der er en institution der bliver certificeret "sangbørnehave" i 2018.

Vi har et ønske om, at videreudvikle på at invitere hinandens medarbejdere og børn til aktiviteter i hinandens institutioner.

6-18 år:

FI og FC har et styrket samarbejde omkring "Sammenhænge i overgange".

Understøtter netværksstrukturen et samarbejde af strategisk/faglig art om netværkets visioner for fritidsinstitutioner og fritidscentre?

Hvis ja, hvordan oplever I et udbytte af dette samarbejde?
(kun relevant for netværk med fritidsinstitutioner eller fritidscentre)

Ja.

Vi har styrket samarbejdet i overgangen mellem FI og FC..

Udbyttet: Børn fra FI til FC oplever et længevarende overgangsforløb med start januar til slut maj. Dette giver en øget tryghed hos børn (og forældre) i overgangen da personalerne er direkte involveret i pædagogiske tiltag under hele forløbet. Da vi har børn som kommer fra særligt belastede miljøer er det vores intention at skabe nogle gode og positive relationer ift. deres videre fritidsliv.

Hvilken betydning oplever I, at netværkssamarbejdet har for børnene i institutionerne?

Konkret inspirerer vi hinanden og bruger institutioners særlige kompetencer, styrker og særkende.

Eksempel:

Mange af netværkets 0-6 års børn har besøgt naturværkstedet i en af netværkets institutioner.



Børnene har glæde af det nære samarbejde omkring af overgange, da vi besøger hinandens institutioner ofte og deler viden.

Hvilken betydning oplever I, at netværkssamarbejdet har for forældrene til børn i institutionerne?

Forældrene har glæde af samarbejdet omkring overgange mellem institutioner i netværket.

Eksempel:

Forældre følte sig beroliget og rigtig godt hjulpet i overgangen mellem en fritidsinstitution og FC.

Oplever I udfordringer i netværkssamarbejdet?

Nej.

Hvis ja, hvilke udfordringer oplever I?

Hvordan kan forvaltningen/området eventuelt hjælpe med support eller indsatser til at understøtte jeres netværkssamarbejde?

Samarbejde på ledelsesplan

Hvilke typer drøftelser har I blandt lederne i netværket? (sæt kryds)

Strategiske ift. udviklingen af netværket: X
 Strategiske ift. samarbejdet med forvaltningen: X
 Ledelsessparring: X
 Pædagogisk-faglig erfaringsudveksling: X
 Praktiske ift. medarbejderne i institutionerne: X
 Praktiske ift. børnene i institutionerne: X
 Praktiske ift. samarbejde med forvaltningen: X
 Praktiske ift. særlige situationer i de enkelte institutioner:
 Andet (uddyb): X

- Samarbejde omkring personaledækning ved lukkedage
- Ledelsesdækning ved lederferie.
- Fælles stamkort og samtaleguide til intromøde med forældre

Hvor ofte mødes I i gruppen af ledere i netværket?

En gang ugentligt:
 Flere gange ugentligt:

(sæt kryds)	En gang om måneden: Hver anden måned: Andet (uddyb): X - 2 gange om måneden
Hjælper I hinanden i gruppen af ledere i netværket ved at varetage forskellige ansvarsområder? Hvis ja, hvilke?	Ja. Vi har lavet en fælleskompetence profil. Eksempel: <i>Vi har en hjemmesideansvarlig og vi har en netværkskoordinator, der har ansvar for kontakten til samarbejdsfora samt en netværkskoordinatorsuppleant, der er ansvarlig for netværkets budget.</i>
Hvilke konkrete initiativer/oplevelser er der kommet ud af jeres ledelsessamarbejde?	Et eksempel på et konkret initiativ er: <i>En leder fra netværket træder til og overtager ledelsen i en anden institution i en måned i forbindelse med lederens langtidssygemelding. Herefter ansætter bestyrelsen en konstitueret leder. Hun fortæller følgende om at blive modtaget i institutionen og netværket:</i> <i>"Som ny konstitueret leder bliver jeg modtaget af en erfaren leder fra netværket. Tre gange mødes vi indenfor de første 14 dage og gennemgår status på institutionen. Der skal bl.a. laves nyt skema, hvilket skemalæggeren fra den hjælpende institution laver et udkast til. Jeg bliver inviteret på inspirationstur i den anden institution og der er fortløbende åben kommunikation og sparring. Jeg modtager også tilbud fra det samlede netværk om sparring, hvilket sammenlagt giver en følelse af varm velkomst, opbakning og faglig tryghed i det øgede samarbejde mellem netværkets ledere."</i>
Hvilke overvejelser har I om videreudviklingen af jeres ledelsessamarbejde?	Vi ønsker at udvikle det forpligtende samarbejde ved at dele flere erfaringer og spille hinanden gode både sammen og i hver vores institutioner.
Samarbejde på medarbejderplan	
Er det etableret faglige fora for medarbejderne på tværs af institutionerne? Hvis ja, hvilke?	Medarbejderne deltager i fora, der er initieret af forvaltningen fx om sprog og tidlig indsats. Netværket har indtil nu ikke fundet, at der var behov for yderligere faglige fora. Men vi overvejer pt. et fælles fora omkring trygheds skabende indsats ift. bandekonflikten.
Hvordan inddrages og påvirker medarbejdere samarbejdet i netværket?	Medarbejderne bliver inddraget på institutionernes personalemøder. Der er et begyndende samarbejde mellem medarbejdere på tværs af nogle af netværkets institutioner, fx omkring naturprojekter og fælles pædagogiske dage. Fortælling medarbejderperspektiv: I netværket er vi to børnehaver, der har afholdt pædagogisk dag sammen og ønsker at gentage succesen. Det har givet mening, da vi har samme

	<p>aldersgruppe og vi har kunne dele viden med hinanden om den pædagogiske praksis. Som medarbejdere informeres vi løbende og kan komme med forslag til meningsgivende tiltag. I en tredje børnehave har de et forslag til en fælles udviklende platform for et samarbejde mellem institutionerne i netværket. Børnehaven har et naturværksted, hvor vi i fællesskab kan arbejde videre med pejlemærket natur og naturfænomener. Medarbejdere har sammen med børn været inviteret til naturværkstedet, hvor naturvejlederen har introduceret os. Her er en mulighed for at tilbyde børnene et alternativt læringsmiljø.</p>
<p>Er der et samarbejde mellem institutionerne i netværket om at fastholde kompetente og uddannede fritidsinstitutions- og /eller fritidscentermedarbejderne?</p> <p>Hvis ja, hvor mange medarbejdere arbejder så på tværs af institutioner i netværket? (kun relevant for netværk med fritidsinstitutioner eller fritidscentre)</p>	<p>Nej, det har der ikke været behov for.</p> <p>Fritidsinstitutionen har samarbejde med skolen ift. kombinationsstillinger og FC har en åbningstid, der kan honorere behovet for fuldtidsstillinger.</p>
<p>Samarbejde mellem bestyrelserne</p>	
<p>Hvor tit mødes bestyrelserne i netværket med hinanden? (sæt kryds)</p>	<p>En gang om måneden: Hvert anden måned: Hvert kvartal: Hvert halvår: X Årligt: Aldrig: Andet (uddyb):</p>
<p>Hvilke typer af drøftelser, vedr. samarbejdet i netværket, har I imellem bestyrelserne i netværket? (sæt kryds)</p>	<p>Strategiske ift. udviklingen af netværket: X Strategiske ift. samarbejdet med forvaltningen: X Overordnet sparring om bestyrelsesarbejdet: X Praktiske ift. medarbejderne i institutionerne: Praktiske ift. børnene i institutionerne: Praktiske ift. samarbejde med forvaltningen: Praktiske ift. særlige situationer i de enkelte institutioner: Andet (uddyb): Eksempel: <i>Der har været drøftelser omkring trafiksikkerhed i området.</i></p>
<p>Hvilke overvejelser har I om videreudviklingen af bestyrelsernes samarbejde?</p>	<p>Vi arbejder på, at gøre bestyrelsesnetværkets drøftelser nærværende og relevante for alle. Vi er et stort netværk med store forskelle (0-18 år, socioøkonomiske betingelser). Bestyrelsesnetværket er i gang med at definere fælles opgaver og sager.</p>
<p>Samarbejde udenfor netværket</p>	
<p>Hvordan samarbejder I med skoler?</p> <p>Fortæl gerne om eksempler på godt samarbejde og eksempler på eventuelle udfordringer</p>	<p>Vi er en del af "Stærkt samarbejde", hvor der arbejdes med overgange.</p> <p>Vi samarbejder med skolen ved deltagelse i ressourcecenter.</p> <p>Eksempel: <i>Fritidsinstitutionen har 1-1 ledelse med skolen. Sammen har vi skabt en kortere skoledag og en ny indskolingsstruktur som sikrer 2-</i></p>

	<p>voksenordning i indskolingen. Pædagogerne som er i kombinationsstilling på skole/fritidsinstitution er tilknyttet en klasse fra 1-3 klasse i skoletiden og følger klassen videre på fritidsinstitutionens matrikel. Hver klasse har en pædagog tilknyttet i kombinationsstilling. Pædagogen sikrer den røde tråd fra skole til fritidsinstitution og kan bringe fritidsperspektivet ind i skolen og skoleperspektivet ind i fritidslivet. Overfor forældrene formidles de forskellige perspektiver blandt andet til den fælles skole/hjem samtale.</p>
<p>Er der medarbejdere fra institutionerne i netværket, der også arbejder på en skole?</p> <p>Hvis ja, hvor mange?</p>	<p>Ja, der er 10 medarbejdere i kombinationsstillinger.</p>
<p>Hvordan samarbejder I med det lokale foreningsliv?</p>	<p>Eksempler på konkrete initiativer:</p> <p><i>Ultimo januar 2018 åbner vi en matrikel under fritidscenteret på Arildsgård 13, som primært skal facilitere samarbejdet med frivillige og foreninger. Her vil essensen blive at samskabe og koble til det eksisterende foreningsliv.</i></p> <p><i>Via vores gadeteam, som koordinerer langt det meste samarbejde med foreninger, er der lavet konkrete samarbejdsaftaler. Aftaler der specifikt er udmøntet i konkrete aktiviteter i foreningslokaler. Bl.a har vi fredagsfodbold i bydelene Husum og Bellahøj.</i></p> <p>Igangværende samarbejder med følgende foreninger:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Pannahouse (særlig form for fodbold)</i> • <i>Street society (gadefodbold)</i> • <i>Girl talk</i> • <i>Energicenter voldparken</i> • <i>Mellemfolkeligt samvirke</i> • <i>Judoklubben – vi lejer deres lokaler og de stiller motorikværkstedet til rådighed.</i> • <i>FDF</i> <p>Andre samarbejde lokalt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Lucia på plejehjem</i> • <i>Kirken korsang</i> • <i>Bibliotek – fx læsearrangementer, fil, teater</i> • <i>Husum for alle FDF</i> <p>Andre samarbejde lokalt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Lucia på plejehjem</i> • <i>Kirken korsang</i> • <i>Bibliotek – fx læsearrangementer, fil, teater</i> • <i>Husum for alle</i>
<p>Hvordan oplever I samarbejdet med forvaltningen/området?</p> <p>Fortæl gerne om eksempler på</p>	<p>Vi oplever det positivt, at netværket ved de årlige support – og kvalitetssamtaler (hvor der samles op på de pædagogiske tilsyn) bliver opdelt i 0-6 år og 6-18 års institutioner. Det giver mulighed for at inspirere hinanden fagligt i forhold til udfordringer.</p>

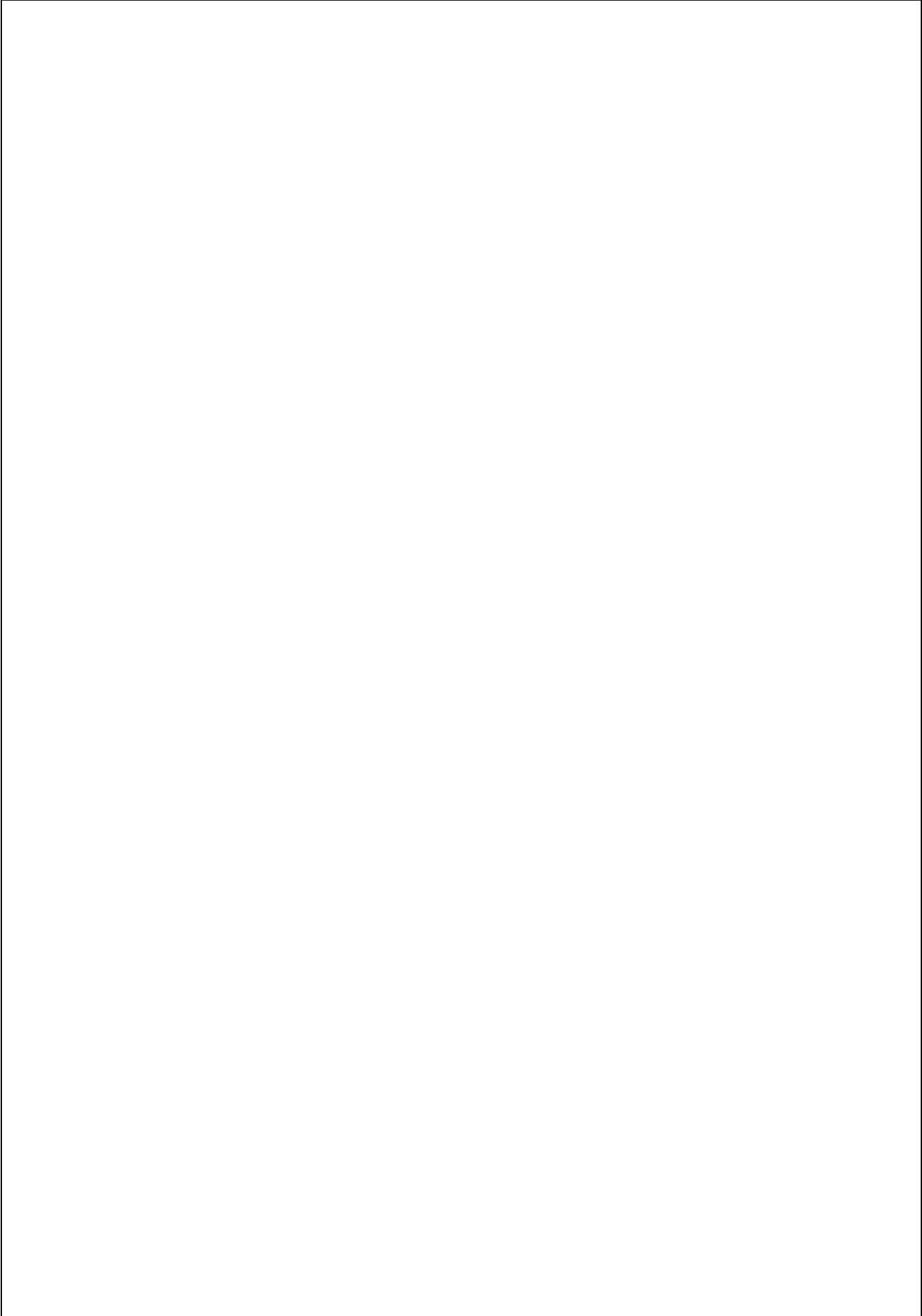
<p>godt samarbejde og eksempler på eventuelle udfordringer</p>	<p>Samarbejdet med PPR gennem BUF support og BOB support fungerer ofte rigtig fint. Der er eksempler på, at hjælp og indsats i forhold til børn i udfordringer bliver sat i gang hurtigt. Udfordringen kan dog være, at der opleves stor udskiftning af medarbejdere i PPR, så familierne oplever mange skift – og der kan også være urimeligt lange ”udredningstider” i særdeleshed på 0-6årsområdet.</p> <p>BUF akademi opleves relevant og bidrager til kvalitetsløft i institutionerne.</p> <p>Det kan være en udfordring, at nogle institutioner ikke har tilstrækkeligt kendskab til den support, der kan hentes hos blandt andet fagligt center.</p>
--	---

Egne perspektiver/oplevelser vedr. netværkssamarbejdet (brug gerne overskrifter)

Netværksledelse er, for os i Netværk VBH 2, at vi leder sammen i et netværk. Netværksorganiseringen har i høj grad styrket os ledelsesmæssigt. Vi er stærke i det forpligtende samarbejde mellem selvstændige enheder. Der er kort fra ide, til beslutning og handling.

Vi hjælper hinanden på tværs og vi har en fælles interesse i at kvalitetssikre det faglige arbejde med områdets børn og unge. Vi oplever, at det forpligtende samarbejde har bragt os tættere på hinanden som lederkolleger. Vi oplever at vi som ligeværdige ledere i selvstændige institutioner kan inspirere og tænke ledelse sammen, så vi står stærkere både sammen og hver for sig.

Som selvejende institutioner er vi en del af foreningslivet, da bestyrelserne består af brugere og frivillige borgere. De er tæt på institutionernes dagligdag og involverer sig og har direkte indflydelse på institutionernes hverdag. Bestyrelsesnetværket er også en mulighed for på sigt at samarbejde på tværs i området til gavn for børn og unge.





Skema til udfyldelse i forbindelse med evaluering af netværksstrukturen

Besvarelsen skal bero på ledelsernes, bestyrelsernes og medarbejdernes perspektiver og gerne også på eksempler på forældre- og/eller børneoplevelser i forhold til netværkssamarbejdet. Se nærmere om dette og baggrunden for evalueringen i det medfølgende introduktionsbrev.

Skemaet skal sendes i udfyldt stand til Administrativt Ressourcecenter på mailadressen ARC@buf.kk.dk senest den 8. januar 2018. Skemaet tilgår efterfølgende Børne- og Ungdomsudvalget uden redigering, udfyld derfor gerne skemaet med tydelig skrift eller på computer.

Netværkets navn: BHV 4

Navne på institutionerne der indgår i netværket, deres pladstyper og normeringer (tilføj evt. navn på skole ved evt. skoletilknytning):

Navn	Pladstyper og normering	Skolenavn ved skoletilknytning
Fritidshjemmet Lindholm	Fritidshjem 80 børn	Den lille skole i København
Børnehuset Spiretoppen	integreret 0-6 (13 vug og 44 bh)	Damhusengens skole
Den integrerede institution Riiset	Integreret 0-6 (44 vug og 48 bh)	Rødkilde skole
Menighedsbørnehaven Parkhøj	Børnehave 40 børn	Brønshøj skole
Børnehaven Bellahøj	Børnehave 65 børn	Rødkilde skole
FI ved Rødkilde skole / La Bella	Fritidsinstitution 400 børn	Rødkilde skole

Spørgsmål	Svar
Overordnet om netværkssamarbejde	
Ligger institutioner i netværket tæt på eller langt fra hinanden? (sæt kryds)	Under 1 km mellem alle institutioner: Over 1 km mellem én eller flere institutioner: X Over 1 km mellem alle institutioner:
Uddyb gerne med hvilken betydning institutionernes geografiske	Ved forvaltningens sammensætning af netværket, var der desværre et bånd ift. institutionernes beliggenhed i



<p>beliggenheder har for netværkssamarbejdet</p>	<p>forskellige bydele. Det har besværliggjort samarbejdet i netværket, og medført at synergien ikke har været optimal. En institution fra en anden bydel har været af den overbevisning, at det gav mere mening, at de er indgik i samarbejde med deres naboinstitutioner i deres bydel, hvorfor vi reelt ikke har haft et kontinuerligt samarbejde.</p>
<p>Hvordan arbejder jeres netværk for en udvikling mod et tættere netværkssamarbejde?</p>	<p>Institutionslederne i netværket har afholdt en visionsdag med ekstern facilitator Kirsten Birk Olsen. Derudover har institutionslederne sammen været på studietur til Århus, for at få inspiration til netværkssamarbejdet.</p>
<p>Hvilket mandat har jeres netværksleder til at repræsentere de andre institutioner i forskellige fora?</p>	<p>Vi har ikke en netværksleder, men en netværkskoordinator, som også er betegnelsen i ”hvid bog” omkring netværk. Vi bruger dagsordenen fra f.eks. kommende netværkskoordinator/klyngeledermøder, på vores netværksmøder, så vi kan klæde vores netværkskoordinator på. Samtidig evaluerer/videreformidler vi på diverse afholdte møder. Som de forskellige institutionsledere i netværket har deltaget i.</p>
<p>Arbejder I med en fælles økonomisk pulje i netværket/partnerskabet?</p> <p>Fortæl i så fald gerne, hvad der samarbejdes om økonomisk.</p>	<p>Institutionerne har ingen form for delte konti imellem sig. Dog laver vi fælles personalearrangementer i kraft af temadage og foredrag. Til disse arrangementer anvender netværket en fordelingsnøgle på udgifter ift. Børnetal/budgetforhold.</p>
<p>Betyder netværksorganiseringen, at I taler sammen, hvis en institution kommer ud i økonomiske eller faglige problemer?</p> <p>Hvis ja, hvad har så konkret/teoretisk været drøftet i jeres netværk som gode løsninger for eventuelt trængte institutioner?</p>	<p>Vi sparrer i ledernetværket ved årets prognoser og inspirer hinanden med konkrete handleplaner.</p> <p>Vi giver faglig sparring lederne imellem.</p>
<p>Samarbejder I strategisk/fagligt om pejlemærkerne på tværs af netværket inden for de forskellige aldersgrupper (0-5, 6-9, 10-13, 14-18)?</p> <p>Hvis ja, hvilken betydning har det haft inden for et eller flere pejlemærker?</p> <p>Pejlemærkerne:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sociale relationer - Inklusion og fællesskaber - Sprogindsats - Sammenhæng (også i overgange) - Forældresamarbejde - Krav om refleksion og metodisk systematik i den pædagogiske praksis 	<p>Der er oprettet et lokal-med i netværket.</p> <p>Desuden anvender vi ressourceteamet til faglig sparring på tværs af de forskellige aldersgrupper i netværket.</p> <p>Vi er i en proces omkring et årshjul for netværket med integrering af TOPI, videnoverdragelser, sprogtest og forældresamtaler.</p> <p>Sociale relationer: Der er kommet et større fokus og mere bevidsthed om pejlemærket</p> <p>Inklusion og fællesskaber: Der er kommet et større fokus og mere bevidsthed om Pejlemærket</p> <p>Sprogindsats: Der er kommet et større fokus og mere bevidsthed om</p>

	<p>pejlemærket</p> <p>Sammenhæng (også i overgange): Der er kommet et større fokus og mere bevidsthed om pejlemærket</p> <p>Forældresamarbejde: Der er kommet et større fokus og mere bevidsthed om pejlemærket</p> <p>Krav om refleksion og metodisk systematik i den pædagogiske praksis: Der er kommet et større fokus og mere bevidsthed om pejlemærket</p>
<p>Understøtter netværksstrukturen et samarbejde af strategisk/faglig art om netværkets visioner for fritidsinstitutioner og fritidscentre?</p> <p>Hvis ja, hvordan oplever I et udbytte af dette samarbejde? <i>(kun relevant for netværk med fritidsinstitutioner eller fritidscentre)</i></p>	<p>Vi vidensdeler lederne imellem, og planlægger aktiviteter på tværs af institutionerne fra 0-6 til 6-10 års institutionerne. Desuden besøger institutioner i netværket hinanden.</p> <p>Vi har derudover planer om pædagogiske aktiviteter imellem fritidsinstitutionerne.</p>
<p>Hvilken betydning oplever I, at netværkssamarbejdet har for børnene i institutionerne?</p>	<p>Børnene får udvidet deres horisont med kendskab til de øvrige institutioner i netværket. De får relationer på tværs af institutionerne både børn/børn og børn/voksne. Når det er muligt, så kommer børn fra børnehaven på besøg hos fritidshjem og omvendt, hvilket er rigtig godt for børnenes overgange.</p>
<p>Hvilken betydning oplever I, at netværkssamarbejdet har for forældrene til børn i institutionerne?</p>	<p>Forældrene får et kendskab til øvrige institutioner i netværket og en tilknytning til nærmiljøet. Det giver ligeledes tryghed for forældrene ved overgange imellem institutionerne i netværket.</p>
<p>Oplever I udfordringer i netværkssamarbejdet?</p> <p>Hvis ja, hvilke udfordringer oplever I?</p> <p>Hvordan kan forvaltningen/området eventuelt hjælpe med support eller indsatser til at understøtte jeres netværkssamarbejde?</p>	<p>Vi oplever, at kommunens sammensætning af netværket med spredningen af institutioner over flere bydele, har været en udfordring.</p> <p>Desuden virker det konfronterende, at når udfordringer bliver italesat, så lyder svaret ofte fra forvaltningsside, at se på overgang til klynge.</p>
<p>Samarbejde på ledelsesplan</p>	
<p>Hvilke typer drøftelser har I blandt lederne i netværket? (sæt kryds)</p>	<p>Strategiske ift. udviklingen af netværket:x Strategiske ift. samarbejdet med forvaltningen:x Ledessparring:x Pædagogisk-faglig erfaringsudveksling:x</p>

	Praktiske ift. medarbejderne i institutionerne:x Praktiske ift. børnene i institutionerne:x Praktiske ift. samarbejde med forvaltningen:x Praktiske ift. særlige situationer i de enkelte institutioner:x Andet (uddyb): Citrix udfordringer
Hvor ofte mødes I i gruppen af ledere i netværket? (sæt kryds)	En gang ugentligt: Flere gange ugentligt: En gang om måneden:x Hver anden måned: Andet (uddyb): desuden efter behov
Hjælper I hinanden i gruppen af ledere i netværket ved at varetage forskellige ansvarsområder? Hvis ja, hvilke?	Igen vidensdeling mellem lederne og fordeling af mødeaktiviteter f.eks: <ul style="list-style-type: none"> • metoder til skemalægning. • Fremgangsmåde til MUS • Sommerferie dækning • Netværkskoordinator • ansættelseskriterier • Ressourceteam koordinator
Hvilke konkrete initiativer/oplevelser er der kommet ud af jeres ledelsessamarbejde?	Netværksstudietur for lederne i netværket, for at give inspiration til netværkssamarbejdet. Der er oprettet et lokalt-MED Fælles personaleforedrag og fælles p-dag med workshops. Ledelsessparring har været en rigtig positiv ting.
Hvilke overvejelser har I om videreudviklingen af jeres ledelsessamarbejde?	Yderligere sparring og supervision ledere imellem og udefra.
Samarbejde på medarbejderplan	
Er det etableret faglige fora for medarbejderne på tværs af institutionerne? Hvis ja, hvilke?	Ja Lokal-MED Fremadrettet oprette et forum på tværs af institutionerne, hvor f.eks arbejdsmiljørepræsentanter og sprogpædagoger mødes.
Hvordan inddrages og påvirker medarbejdere samarbejdet i netværket?	Gennem Lokal-MED samt ved deltagelse på ressourceteammøder.
Er der et samarbejde mellem institutionerne i netværket om at fastholde kompetente og uddannede fritidsinstitutions- og /eller fritidscentermedarbejderne? Hvis ja, hvor mange medarbejdere arbejder så på tværs af institutioner i netværket? <i>(kun relevant for netværk med fritidsinstitutioner eller fritidscentre)</i>	Med hensyn til personale på fritidsinstitutionerne, så foregår der allerede et samarbejde med de tilknyttede skoler, hvor personalet er i indskolingen på skolerne, og derved indgår i et tæt samarbejde med lærerne omkring deres kendskab til de samme børn som er på fritidsinstitutionen. Anvendelse af fælles vikarer i netværket, så disse personer kan opnå flere timer, end hvis de kun var tilknyttet en institution. På sigt visioner om en fælles vikar pulje. Desuden indgår vi i konferencer med området, om hvordan vi fastholder personalet.
Samarbejde mellem bestyrelserne	
Hvor tit mødes bestyrelserne i netværket med hinanden? (sæt kryds)	En gang om måneden: Hvert anden måned: Hvert kvartal:

	<p>Hvert halvår: Årligt: Aldrig: Andet (uddyb): strukturændringer i netværket har gjort, at vi har prioriteret andre nødvendige opgaver.</p>
<p>Hvilke typer af drøftelser, vedr. samarbejdet i netværket, har I imellem bestyrelserne i netværket? (sæt kryds)</p>	<p>Strategiske ift. udviklingen af netværket: Strategiske ift. samarbejdet med forvaltningen: Overordnet sparring om bestyrelsesarbejdet: Praktiske ift. medarbejderne i institutionerne: Praktiske ift. børnene i institutionerne: Praktiske ift. samarbejde med forvaltningen: Praktiske ift. særlige situationer i de enkelte institutioner: Andet (uddyb): i 2018 konstituerer den nye netværksbestyrelse sig.</p>
<p>Hvilke overvejelser har I om videreudviklingen af bestyrelsernes samarbejde?</p>	<p>Vi ønsker at skabe et tættere fællesskab og styrke det selvejende i lokalområdet.</p>
<p>Samarbejde udenfor netværket</p>	
<p>Hvordan samarbejder I med skoler? Fortæl gerne om eksempler på godt samarbejde og eksempler på eventuelle udfordringer</p>	<p>Gennem stærkt samarbejde og ved deltagelse på forældremøder. Deltagelse på lejrskole. Desuden gennem vidensoverdragelsesmøder på skolen, hvor børnehaver og fritidshjem deltager. Derudover på lederseminar i f.eks. bufregi.</p>
<p>Er der medarbejdere fra institutionerne i netværket, der også arbejder på en skole? Hvis ja, hvor mange?</p>	<p>Nej det går udover vores kerneopgave.</p>
<p>Hvordan samarbejder I med det lokale foreningsliv?</p>	<p>Vi har kontakt til den lokale boldklub og vi fortæller om det lokale foreningsliv til forældrene. Desuden har vi samarbejde med en rideklub og biblioteket samt lokal spejdergruppe og Grøndalskirken, Bellahøj kirke, Adventskirken og Hyltebjergkirke. Desuden håndboldklubben Freja.</p>
<p>Hvordan oplever I samarbejdet med forvaltningen/området? Fortæl gerne om eksempler på godt samarbejde og eksempler på eventuelle udfordringer</p>	<p>Vi har oplevet stor udskiftning af fagpersoner i f.eks. ressource team og i PPR regi, hvilket udfordrer samarbejdet og derved fagligheden i forhold til kerneopgaven.</p> <p>Med hensyn til økonomi, så skal økonomien selvfølgelig hænge sammen, men fokus bør ikke kun være på, hvor mange henholdsvis selvejende kontra kommunale institutioner der er økonomisk trængte. I den sammenhæng bør man også fokusere på kvaliteten i den enkelte institution samt trivselsundersøgelser fra personale og tilfredshedsundersøgelser fra forældrene. Alt dette for at give et billede af de arbejdsmiljømæssige forhold og ikke mindst for på bedst mulige måde, at varetage det enkeltes barns tarv.</p> <p>Vi oplever også, at ved gode trivselsundersøgelser, så er fakta blevet betvivlet fra forvaltningens side.</p> <p>Vi oplever desuden udfordringer ift. De sprogtal som tilvejebringes ved pædagogiske tilsyn. Vi oplever ikke at den demografiske situation ift. Mængden af etnisk danske børn og børn af anden etnisk herkomst end dansk, bliver medtaget i</p>

evalueringen.

Når der bliver lavet pædagogiske tilsyn, har vi behov for en evaluering af tilsynsformen.

Har haft god støtte fra forvaltningen og arbejdsmiljø København i forbindelse med virksomhedsoverdragelse.

**Egne perspektiver/oplevelser vedr. netværkssamarbejdet
(brug gerne overskrifter)**

En større faglig udveksling institutionerne i netværket imellem.

EVALUERINGSKEMAER FRA NETVÆRKENE I OMRÅDE INDRE BY/ØSTERBRO

Netværkene i Område Indre By/Østerbro, heraf har alle indsendt et skema

- Indre By/Østerbro Netværk 1/Netværk 2100
- Indre By/Østerbro Netværk 2/Fritidscenter Syd
- Indre By/Østerbro Netværk 3
- Indre By/Østerbro Netværk 4
- Indre By/Østerbro Netværk 5



Skema til udfyldelse i forbindelse med evaluering af netværksstrukturen

Besvarelsen skal bero på ledelsernes, bestyrelsernes og medarbejdernes perspektiver og gerne også på eksempler på forældre- og/eller børneoplevelser i forhold til netværkssamarbejdet. Se nærmere om dette og baggrunden for evalueringen i det medfølgende introduktionsbrev.

Skemaet skal sendes i udfyldt stand til Administrativt Ressourcecenter på mailadressen ARC@buf.kk.dk senest den 8. januar 2018. Skemaet tilgår efterfølgende Børne- og Ungdomsudvalget uden redigering, udfyld derfor gerne skemaet med tydelig skrift eller på computer.

Netværkets navn: Netværk2100

Navne på institutionerne der indgår i netværket, deres pladstyper og normeringer (tilføj evt. navn på skole ved evt. skoletilknytning):

Navn	Pladstyper og normering	Skolenavn ved skoletilknytning
Haraldsgården	Vuggestue 60 Børnehave 80 Basis 8 Fritidshjem 50 Døgn	Nørre Fælledskole Iqra Privatskole
Øbro Menighedsbørnehave	Børnehave 100	Strandvejsskolen Vibenshus
Eventyrlandet, Afd. Taksigelsen & Afd. Lundehus	Vuggestue 20 Børnehave 84	Kildevældskolen
FI Kildevæld	Fritidshjem 260	Kildevældskolen
FI Vibenshus	Fritidshjem 216	Vibenshus skole

Spørgsmål	Svar
Overordnet om netværkssamarbejde	
Ligger institutioner i netværket tæt på eller langt fra hinanden? (sæt kryds)	Under 1 km mellem alle institutioner: Over 1 km mellem én eller flere institutioner: Over 1 km mellem alle institutioner:
Uddyb gerne med hvilken betydning institutionernes geografiske beliggenheder har for netværkssamarbejdet	Netværkets institutioner ligger mere end 1 km fra hinanden. Det har ingen betydning for netværket med afstanden
Hvordan arbejder jeres netværk for en udvikling mod et tættere netværkssamarbejde?	Vi har udviklet et tæt og stærkt forpligtende netværk. Vi arbejder kontinuerligt på at udvikle os, både som netværk og som ledergruppe.
Hvilket mandat har jeres netværksleder til at repræsentere de andre institutioner i forskellige fora?	Vores netværkskoordinator repræsenterer samtlige institutioner i samarbejdet med forvaltningen. Derudover anvendes øvrige ledere og deres specifikke kompetencer i netværket og i forvaltningsregi etc. Koordinatoren er valgt for 2 år ad gangen, hermed sikres et kontinuerligt samarbejde med forvaltningen. Koordinatoren videreformidler informationer til de øvrige netværksledere
Arbejder I med en fælles økonomisk pulje i netværket/partnerskabet?	Vi er i bestyrelsesnetværket ved at udarbejde en fordelingsnøgle til en fælles økonomisk pulje
Fortæl i så fald gerne, hvad der samarbejdes om økonomisk.	Der samarbejdes på nuværende tidspunkt om temaaftener, MEDmøder, ledermøder, netværksseminar, m.v.
Betyder netværksorganiseringen, at I taler sammen, hvis en institution kommer ud i økonomiske eller faglige problemer?	Hver institution er forpligtiget på HR, økonomi, ledelse og faglighed. Disse forventes at være forenelige i arbejdet for den enkelte institution, som for netværket.
Hvis ja, hvad har så konkret/teoretisk været drøftet i jeres netværk som gode løsninger for eventuelt trængte institutioner?	Vi har altid en fælles drøftelse efter hver prognose. Hver institution er forpligtet til at informerer om prognoser og der sparreres om evt. handlemuligheder og eventuelle økonomiske handleplaner.
Samarbejder I strategisk/fagligt om pejlemærkerne på tværs af netværket inden for de forskellige aldersgrupper (0-5, 6-9, 10-13, 14-18)?	Vi har som netværk arbejdet systematisk med pejlemærkerne siden deres indførelse. Vi har afholdt netværkstemaaftener 2 gange årligt med alle medarbejderne. Vi har flere gange brugt refleksionsmodellen og taget hvert enkelt pejlemærke op på tværs af alle aldersgrupperne. Vi har haft forskellige temaer på for at styrke arbejdet med pejlemærkerne.
Hvis ja, hvilken betydning har det haft inden for et eller flere pejlemærker? Pejlemærkerne:	<ul style="list-style-type: none"> • Oplæg om barnets stemme • Oplæg om alkohol i familierne • Oplæg om overgange • Oplæg om hvordan vi arbejder med fri for mobberi • Oplæg om sensitive børn • Oplæg om forandringer
<ul style="list-style-type: none"> - Sociale relationer - Inklusion og fællesskaber - Sprogindsats - Sammenhæng (også i overgange) - Forældresamarbejde - Krav om refleksion og metodisk systematik i den pædagogiske praksis 	Af pædagogiske indsatser på tværs af netværket har vi bl.a. lavet et musikprojekt, hvor børn fra alle institutioner har indspillet en cd og efterfølgende et releaseparty i Krudttønden for børn, forældre, og andre interessenter.

<p>Understøtter netværksstrukturen et samarbejde af strategisk/faglig art om netværkets visioner for fritidsinstitutioner og fritidscentre?</p> <p>Hvis ja, hvordan oplever I et udbytte af dette samarbejde? (kun relevant for netværk med fritidsinstitutioner eller fritidscentre)</p>	<p>Da vi i netværket er repræsenteret med bl.a. 3 fritidsinstitutioner (FI) er det selvsagt en opgave vi forholder os til, særligt med henblik på 1-1 samarbejdet mellem FI og de respektive skoler. Et arbejde der kræver stor strategisk og pædagogisk forarbejde. Dette forarbejde beriges af 0-6 års perspektiver, særligt omkring overgang mellem børnehaver og FI/skole. Herunder oplæg på forældremøder i børnehaverne, hvor personalet fra FI kommer ud og fortæller om overgangen.</p> <p>Denne udvikling er også under udarbejdelse med FC, som dog ikke er en del af vores netværk, desværre.</p>
<p>Hvilken betydning oplever I, at netværkssamarbejdet har for børnene i institutionerne?</p>	<p>Børnene møder hinanden på tværs ved forskellige projekter. Derudover møder børnene fagligt og kompetent personale der bl.a. er opdateret via kollegialt samarbejde på tværs af institutionerne i netværket.</p> <p>Inden for pejlemærket sprog, er der et særligt fagligt fokus på videndeling af kompetencer, på tværs af institutionerne</p>
<p>Hvilken betydning oplever I, at netværkssamarbejdet har for forældrene til børn i institutionerne?</p>	<p>Dele af forældrene oplever et øget samarbejde i overgangen mellem BH og FI det at forældrene oplever at personalet fra institutionerne kender hinanden, er med til at øge forældretrygheden i overgangen.</p> <p>Særligt ved projekter er det der, hvor forældrene finder ud af netværkets muligheder.</p> <p>Besøgene i børnehaver om overgang til FI/skole er også med til at det bliver et oplysende og indholdsrigt møde, da det er planlagt på et ledermøde, hvad behovet er.</p>
<p>Oplever I udfordringer i netværkssamarbejdet?</p> <p>Hvis ja, hvilke udfordringer oplever I?</p> <p>Hvordan kan forvaltningen/området eventuelt hjælpe med support eller indsats til at understøtte jeres netværkssamarbejde?</p>	<p>Hvis der menes internt, så nej.</p> <p>Udfordringer er der jo nok af ☺ det er netop her hvor styrken ligger i netværket.</p> <p>Det at kunne formidle og drøfte udfordringer imellem netværkets ledere oplever vi som en styrke til at bedrive, endnu bedre faglig og strategisk ledelse, i den enkelte institution og i netværket, til gavn for kerneopgaven.</p> <p>Størstedelen af samarbejdet foregår gennem netværkskoordinator. Vi oplever et godt samarbejde med forvaltningen og forventer at der er et gensidigt forpligtende samarbejde fra netværk til forvaltning, og omvendt.</p> <p>Vi har i forbindelse med temaaftner gjort brug af forvaltningens konsulenter</p>
<p>Samarbejde på ledelsesplan</p>	
<p>Hvilke typer drøftelser har I blandt lederne i netværket? (sæt kryds)</p>	<p>Strategiske ift. udviklingen af netværket: X</p> <p>Strategiske ift. samarbejdet med forvaltningen: X</p> <p>Ledelsessparring: X</p> <p>Pædagogisk-faglig erfaringsudveksling: X</p> <p>Praktiske ift. medarbejderne i institutionerne: X</p> <p>Praktiske ift. børnene i institutionerne: X</p> <p>Praktiske ift. samarbejde med forvaltningen:</p> <p>Praktiske ift. særlige situationer i de enkelte institutioner: X</p> <p>Andet (uddyb):</p>

Hvor ofte mødes I i gruppen af ledere i netværket? (sæt kryds)	En gang ugentligt: Flere gange ugentligt: En gang om måneden: Hver anden måned: Andet (uddyb): Hver 14. Dag
Hjælper I hinanden i gruppen af ledere i netværket ved at varetage forskellige ansvarsområder? Hvis ja, hvilke?	Vi mødes hver 14. Dag og her gennemgår vi de driftsopgaver der er og som kommer. Vi uddelegerer opgaver, hvis det er meningsfuldt for ledergruppen. Vi har forskellige ansvarsopgaver: <ul style="list-style-type: none"> • Samle de sprogansvarlige • Koordinere NetværksMED • Koordinerer Bestyrelsesnetværk • Møder med BUPL • Møder med Fobu
Hvilke konkrete initiativer/oplevelser er der kommet ud af jeres ledelsessamarbejde?	Vi har gennem uddannelsesforløb i netværksdannelsen, været på fælles uddannelse, i samarbejde med UCC og Fobu. Heri har vi udviklet en fælles forståelse af, hvad det kræver og betyder at være i et forpligtende netværk og særligt på ledelsesplan. Den enkelte leder bliver gennem netværksmøder, styrket i sit lederhverv gennem sparring fra lederkollegaer. Vi laver supervision på hinanden, ved konkrete problemstillinger, for den enkelte leder. Det at udfordre hinanden på faglighed, indhold og udførelse, styrker den enkelte leder. I forhold til samarbejdet med forvaltningen, er det også en styrkelse, at vi forpligter hinanden på, at dagsordner og udfordringer på kommende koordinatormøde, skal tages op på vores møde inden. Det beriger samarbejdet med forvaltningen.
Hvilke overvejelser har I om videreudviklingen af jeres ledelsessamarbejde?	Vi forholder os til at modtage nye ledelseskolleger, der skal introduceres til Netværkstænkningen og implementeres i arbejdet uden at vi skal starte forfra.
Samarbejde på medarbejderplan	
Er det etableret faglige fora for medarbejderne på tværs af institutionerne? Hvis ja, hvilke?	Vi har sprogpædagogiske grupper der mødes 2 gange årligt. I sammenhænge og overgange kommer børnehavebørnene på besøg på fritidsinstitutionerne. NetværksMED-gruppen mødes 3 gange årligt, her vendes arbejdsmiljø og lokale årlige arbejdsmiljødrøftelser. Samt udvikling inden for HR-opgaven. Derudover arbejdes der på at etablerer grupperinger der kan berige personalets arbejde med de enkelte pejlemærker under pejlemærker for pædagogisk arbejde.
Hvordan inddrages og påvirker medarbejdere samarbejdet i netværket?	Medarbejderne kommer med forslag til temaer til vores netværkstemaaftener. Medarbejderne bruges til oplæg, om fagligt arbejde på egen institution eller specifik fagfaglig viden, på temaaftner for Netværk2100. Medarbejderne mødes på tværs i forskellige udvalg og samarbejder på tværs, bl.a. i sprognetværk, AMR og TR og i MED. I forbindelse med samarbejdet i MED, har Trioerne, i den enkelte institution, deltaget sammen, i alle moduler på MED-uddannelsen. Medarbejderne indtænker netværkets ressourcer i projekter omkring børnene.
Er der et samarbejde mellem institutionerne i netværket om at	Der er kombinationsansatte der arbejder på fritidshjem og skole og dagtilbud og døgn.

<p>fastholde kompetente og uddannede fritidsinstitutions- og /eller fritidscentermedarbejderne?</p> <p>Hvis ja, hvor mange medarbejdere arbejder så på tværs af institutioner i netværket? (kun relevant for netværk med fritidsinstitutioner eller fritidscentre)</p>	<p>Pt. er der 18 medarbejdere i kombinationsarbejde.</p>
<p>Samarbejde mellem bestyrelserne</p>	
<p>Hvor tit mødes bestyrelserne i netværket med hinanden? (sæt kryds)</p>	<p>En gang om måneden: Hvert anden måned: Hvert kvartal: Hvert halvår: X Årligt: Aldrig: Andet (uddyb):</p>
<p>Hvilke typer af drøftelser, vedr. samarbejdet i netværket, har I imellem bestyrelserne i netværket? (sæt kryds)</p>	<p>Strategiske ift. udviklingen af netværket: X Strategiske ift. samarbejdet med forvaltningen: X Overordnet sparring om bestyrelsesarbejdet: X Praktiske ift. medarbejderne i institutionerne: Praktiske ift. børnene i institutionerne: Praktiske ift. samarbejde med forvaltningen: Praktiske ift. særlige situationer i de enkelte institutioner: X Andet (uddyb):</p>
<p>Hvilke overvejelser har I om videreudviklingen af bestyrelsernes samarbejde?</p>	<p>Bestyrelsen er repræsenteret i Netværk2100 bestyrelsesnetværk. Her arbejdes med strategier for hele området.</p>
<p>Samarbejde udenfor netværket</p>	
<p>Hvordan samarbejder I med skoler? Fortæl gerne om eksempler på godt samarbejde og eksempler på eventuelle udfordringer</p>	<p>Da vi har tre Fi i Netværk2100 er der et stort samarbejde med skolerne omkring os.</p>
<p>Er der medarbejdere fra institutionerne i netværket, der også arbejder på en skole? Hvis ja, hvor mange?</p>	<p>Ja 14 medarbejdere.</p>
<p>Hvordan samarbejder I med det lokale foreningsliv?</p>	<p>Vi samarbejder med foreninger om foreningsliv i dele af vores lokale institutioner. Her kan børnene gå til div. Aktiviteter, hvor der samarbejdes mellem forening og institution.</p>
<p>Hvordan oplever I samarbejdet med forvaltningen/området? Fortæl gerne om eksempler på godt samarbejde og eksempler på eventuelle udfordringer</p>	<p>Der eksistere et stærkt professionelt samarbejde mellem Netværk2100 og forvaltningen. Her finder vi os ligeværdige og går til samarbejde med konstruktiv kritisk tilgang. Dette bevirker at vi beriger hinanden, så dialogen og konklusionen kommer barnet til gode. Det kan være udfordrende at arbejde med tjek af systemer. Her opleves det at dialogen ikke er let tilgængelig.</p>

**Egne perspektiver/oplevelser vedr. netværkssamarbejdet
(brug gerne overskrifter)**

Skema til udfyldelse i forbindelse med evaluering af netværksstrukturen



Besvarelsen skal bero på ledelsernes, bestyrelsernes og medarbejdernes perspektiver og gerne også på eksempler vedrørende forældre- og/eller børneoplevelser i forhold til netværkssamarbejdet. Se nærmere i om dette og baggrunden for evalueringen i det medfølgende introduktionsbrev

Skemaet skal sendes i udfyldt stand til Administrativt Ressourcecenter på mailadressen ARC@buf.kk.dk senest den 8. januar 2018. Skemaet tilgår efterfølgende Børne- og Ungdomsudvalget uden redigering, udfyld derfor gerne skemaet med tydelig skrift eller på computer.

Netværkets navn: Fritidscenter Østerbro Syd

Navne på institutionerne der indgår i netværket, deres pladstyper og normeringer:

Navn	Pladstyper og normering	Skolenavn ved skoletilknytning
Pumpestationens Fritidscenter Præstøgade 21, 2100 KBH Ø	Fritids- og ungdomsklub 600 FK/JK, 65 UK	
Thomas P. Hejles Ungdomsklub Nørre Voldgade 22, 1358 KBH K	Fritids- og ungdomsklub 275 FK, 80 JK, 80 UK	
Idrætsfritidsinstitutionen Skjold FC P. H. Lings Alle 10, 2100 KBH Ø	Fritids- og juniorklub 105 FK	
B29 Fritidsklub Blegdamsvej 21, 2100 KBH Ø	Fritids- og juniorklub 356 FK/JK	

Spørgsmål	Svar
Overordnet om netværkssamarbejde	
Ligger institutioner i netværket tæt på eller langt fra hinanden?	Under 1 km for alle institutioner: Over 1 km for én eller flere institutioner: X Over 1 km for alle institutioner:
Og dybt gerne med hvilken betydning institutionernes geografiske beliggenheder har for netværkssamarbejdet?	Af de 4 institutioner ligger de 3 på Østerbro og den sidste i City ved Nørreport. Alle institutioner ligger dog i samme forvaltningsdistrikt. At vi ikke alle er placeret i samme bydel og kommer fra samme kultur har bidraget med diversitet i organisationen og har desuden skabt en naturlig samarbejdsbaseret kobling til resten af distrikt Østerbro-City-Christianshavn.



<p>Hvordan arbejder jeres netværk for en udvikling mod et tættere netværkssamarbejde?</p>	<p>Fra starten af forsøget har udgangspunktet været at skabe et fritidscenter hvor enhederne har kunnet bevare deres lokale præg til gavn for brugerne, men samtidig kunne høste alle fordelene ved at være i én organisation.</p> <p>Vi har fælles hjemmeside, fælles politikker og fælles pædagogik/pejlemærker. Desuden har vi nedsat medarbejderdrevne arbejdsgrupper og afholder fælles arrangementer for både medlemmer og personale.</p>
<p>Hvilket mandat har jeres netværksleder til at repræsentere de andre institutioner i forskellige fora?</p>	<p>Netværkskoordinatoren har de facto mandat til at repræsentere enhederne i forskellige fora, med forbehold for personalefaglige og økonomiske forhold. Vi har været bevidst om udfordringen ved netværksrepræsentation og har derfor givet netværksrepræsentanten øget mandat for at optimere samarbejdet med eksempelvis forvaltning og andre interessenter.</p>
<p>Arbejder I med en fælles økonomisk pulje i netværket/partnerskabet?</p> <p>Fortæl I så fald gerne, hvad der samarbejdes om økonomisk.</p>	<p>Vi har en fællespulje i netværket, afsat til bl.a. kommunikationsplatform, hjemmeside, fælles arrangementer og personaleudvikling.</p> <p>Vi er pt. I gang med et kompetenceudviklingsforløb for både ledere- og medarbejdere i fritidscentret.</p>
<p>Betyder netværksorganiseringen, at I taler sammen, hvis en institution kommer ud i økonomiske eller faglige problemer?</p> <p>Hvis ja, hvad har så konkret/teoretisk været drøftet i jeres netværk som gode løsninger for eventuelt trængte institutioner?</p>	<p>Det er oplagt at bruge netværket hertil og grundlaget og velviljen for et sådant samarbejde er på plads, om end det ikke har været aktuelt idet alle enheder har en sund og bæredygtig økonomi.</p> <p>Vi har bibeholdt selvstændig økonomiske/juridiske forhold via driftsoverenskomsten, og er derved i udgangspunktet ikke økonomiske forpligtiget i forhold til hinanden.</p>
<p>Samarbejder I strategisk/fagligt om pejlemærkerne på tværs af netværket inden for de forskellige aldersgrupper (0-5, 6-9, 10-13, 14-18)?</p> <p>Hvis ja, hvilke fordele har det medført inden for et eller flere pejlemærker?</p> <p>Pejlemærkerne:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sociale relationer - Inklusion og fællesskaber - Sprogindsats - Sammenhæng (også i overgange) - Forældresamarbejde - Krav om refleksion og metodisk systematik i den pædagogiske praksis 	<p>Ja – vi har udviklet en fælles policy for pejlemærkerne – findes på vores hjemmeside. Vi har udviklet en TOPI model der benyttes i alle klubberne. Indenfor vores primære målgruppe, 10-13 års segmentet, sekundært de 14-18 årige.</p> <p>Generelt har det medført at netværkets enheder har opnået en overordnet ensartet tilgang til arbejdet med pejlemærkerne, idet en række medarbejderdrevne arbejdsgrupper har drøftet og arbejdet med retningslinjer for de enkelte pejlemærker, dels overordnede for hele netværket, dels enhedsspecifikke der afspejler lokale forhold.</p> <p>Dette medfører blandt andet at vi i højere grad er i stand til at producere kvantitative data der bygger på en kvalitativ måling (her TOPI)</p> <p>Primo 2018 har vi igangsat et efteruddannelsesforløb i samarbejde med Ungdomsringen og Center for Ungdomsstudier for et stort antal medarbejdere fra alle enheder i FC-Syd.</p> <p>Heri har vi inviteret 7 medarbejdere fra det kommunale FC-Nord til at deltage.</p>

<p>Understøtter netværksstrukturen et samarbejde af strategisk/faglig art om netværkets visioner for fritidsinstitutioner og fritidscentre?</p> <p>Hvis ja, hvordan oplever I et udbytte af dette samarbejde? (kun relevant for netværk med fritidsinstitutioner eller fritidscentre)</p>	<p>Ja.</p> <p>Vi formår at bringe en mangfoldighed af ledelseskompetencer samt medarbejderkompetencer i spil når vi arbejder med fritidscentrets strategier og visioner.</p> <p>Ledelsesområder, hvor netværksstrukturen har gavnet:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tovholder omkring det strategiske arbejde med pejlemærker - Tovholder samt udvikler af egen TOPI - Facilitator samt kontakt omkring faglig udvikling - Tovholder på arbejdsgrupper der skal understøtte fælles pædagogiske aktiviteter. <p>Andre områder, hvor netværksstrukturen har gavnet:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Medarbejdsstyrede arbejdsgrupper - Medarbejderstyret INTRA – net til brug ved planlægning og evaluering. - Uddannelsesambassadør – 95 % af alle unge skal i uddannelse. Vi arbejder for at nå den målsætning i netværket også.
<p>Hvilken betydning oplever I, at netværkssamarbejdet har for børnene i institutionerne?</p>	<p>Børnene modtager et bedre tilbud idet netværkssamarbejdet (organisationsdannelsen) har medført deling af pædagogfaglige samt fysiske ressourcer, afholdelse af fællesarrangementer, m.m.</p> <p>Børnene oplever således både det nære tilbud, hvor de er i aktivitet med deres kammerater samt oplevelser med andre klubber, hvor de møder nye kammerater og nye aktiviteter.</p>
<p>Hvilken betydning oplever I, at netværkssamarbejdet for forældrene til børn i institutionerne?</p>	<p>Samarbejdet har ikke haft stor betydning for forældre der primært er fokuseret på deres lokale institution og deres barns trivsel, der som beskrevet ovenfor, modtager et bedre tilbud.</p> <p>Vi har forsøgt at motivere forældre til at gå ind i netværksarbejdet/netværksbestyrelsen men det fænger ikke rigtigt i vores forældregrupper.</p> <p>Vi har en forståelse af, at når der ikke lige er nogle problemer, og alt kører så er forældredeltagelsen på klubområdet stærkt dalende.</p> <p>Vi ser en fordel ved at der sidder bestyrelsesformænd i Fritidscenterets bestyrelse og derved er der en direkte kobling til de enkelte institutioner/kvalitet/gennemsigthed.</p>
<p>Oplever I udfordringer i netværkssamarbejdet?</p> <p>Hvis ja, hvilke udfordringer oplever I? Hvordan kan forvaltningen/området eventuelt hjælpe med support eller indsatser til at understøtte jeres netværkssamarbejde?</p>	<p>Ingen nævneværdige udfordringer ved samarbejdet, der overordnet har været en positiv oplevelse.</p> <p>Det har taget tid før at hjulene/lokomotivet kørte som ønsket. Som altid lidt udfordringer med at rammesætte og finde frem til det vigtige. Nu oplever vi en fremgang, et Fritidscenter hvor der er kommet systematik i samarbejdet og hvor personalet hele tiden byder mere og mere ind til opgaven.</p> <p>Den eneste udfordring har været bestyrelsesarbejdet der grundet udskiftning i de lokale bestyrelser, har været noget fragmenteret.</p>

Samarbejde på ledelsesplan	
Hvilke typer drøftelser har I blandt lederne i netværket?	Strategiske ift. udviklingen af netværket: X Strategiske ift. samarbejdet med forvaltningen: X Ledelsessparring: X Pædagogik-faglig erfaringsudveksling: X Praktiske ift. medarbejderne i institutionerne: X Praktiske ift. børnene i institutionerne: X Praktiske ift. samarbejde med forvaltningen: X Praktiske ift. særlige situationer i de enkelte institutioner: X (ved ressource team møderne) Andet (uddyb):
Hvor ofte mødes I i gruppen af ledere i netværket?	En gang ugentligt: Flere gange ugentligt: En gang om måneden: X Hver anden måned: Andet (uddyb):
Hjælper I hinanden i gruppen af ledere i netværket ved at varetage forskellige ansvarsområder? Hvis ja, Hvilke?	Ledergruppen har på et strategiseminar fordelt ansvaret for ledelsesmæssige opgaver. Eksempelvis: Fælles aktivitetspulje, pejlemærker, politikker, kommunikationsportal, fælles medlemskab, personalekompetenceudvikling, m.fl.
Hvilke konkrete initiativer/oplevelser er der kommet ud af jeres ledelsessamarbejde?	Ud over selve organisationsdannelsen og de mange initiativer forbundet hermed (se andetsteds), har vi fået bekræftet vores oprindelige tro på at lederne i netværket er i stand til at samarbejde og skabe synlige resultater. Endvidere er vi positivt overraskede over hvor stor interesse medarbejderne har vist for at deltage i og bidrage til, faglig udvikling, fællesarrangementer, m.m. Vi oplever desuden at det tydeligt fremgår at vi som ledere har forskellige kompetencer og at vi er blevet i stand til at udnytte dem internt i Fritidscenteret, hvor vi som ledere kan hente hjælp, erfaringer samt inspiration.
Hvilke overvejelser har I om videreudviklingen af jeres ledelsessamarbejde?	Som tidligere nævnt har vi et effektivt ledelsesteam, så vores primære fokus – her primo 2018- bliver at efterleve de opgaver og leverancer der er udstukket fra politisk hold samt de aftaler vi har indgået på vores ledelsesseminar.
Samarbejde på medarbejderplan	
Er det etableret faglige fora for medarbejderne på tværs af institutionerne? Hvis ja, hvilke?	Ja. Der er etableret flere arbejdsgrupper der forestår udvikling indenfor bl.a. socialpædagogik, leg & bevægelse, fælles INTRA net i form af en elektronisk kommunikationsplatform, politikker/policy, m.m.
Hvordan inddrages og påvirker medarbejdere samarbejdet i netværket?	Igennem en bottom-up baseret tilgang har personalet fra alle afdelinger været inddraget i udviklingsgrupper omkring eksempelvis implementering af pejlemærker, udarbejdelse af politikker, m.m. Personalesamarbejdet har været en helt igennem positiv oplevelse og langt de fleste medarbejdere har indgået aktivt og engageret i dette. Der er ligeledes nedsat selvstyrende medarbejdergrupper. Der afholdes hvert år et fælles personalearrangement, hvor der motiveres

	til mere samarbejde på tværs af klubberne.
Er der et samarbejde mellem institutionerne i netværket om at fastholde kompetente og uddannede fritidsinstitutions- og /eller fritidscentre medarbejderne med begrænset timeantal?	Nej. Der har ikke været behov for dette grundet enhedernes respektive lokale organiseringer der hver især tilbyder muligheder for fuldtidsstillinger.
Hvis ja, hvor mange medarbejdere arbejder så på tværs af institutioner i netværket? <i>(kun relevant for netværk med fritidsinstitutioner eller fritidscentre)</i>	Vi er dog klar til at håndtere denne udfordring, i fald den skulle opstå. Og ved stillingsledighed, taler vi sammen i ledelsesgruppen om, at overtage kompetente medarbejdere fra hinanden. Særligt fokus på de kompetente medarbejdere der af forskellige årsager ikke har en fast stilling i én af netværkets institutioner.
Samarbejde mellem bestyrelserne	
Hvor tit mødes bestyrelserne i netværket med hinanden?	En gang om måneden: Hvert anden måned: Hvert kvartal: X Hvert halvår: Årligt: Aldrig: Andet (uddyb):
Hvilke typer drøftelser, vedr. samarbejdet i netværket, har I imellem bestyrelserne i netværket?	Strategiske i ft. udviklingen af netværket: X Strategiske i ft. samarbejdet med forvaltningen: X Overordnet sparring om bestyrelsesarbejdet: Praktiske i ft. medarbejderne i institutionerne: X Praktiske i ft. børnene i institutionerne: X Praktiske i ft. samarbejde med forvaltningen: Praktiske i ft. særlige situationer i de enkelte institutioner: Andet (uddyb):
Hvilke overvejelser har I om videreudviklingen af bestyrelsernes samarbejde?	Vi ønsker et styrket bestyrelsessamarbejde og nu er formandsposterne (og dermed bestyrelsesrepræsentanterne til fællesbestyrelsen) på de respektive bestyrelser bemandet, hvorfor vi håber på en positiv udvikling på dette område.
Samarbejde udenfor netværket	
Hvordan samarbejder I med skoler?	Traditionelt har hver enhed et tilfredsstillende og formaliseret samarbejde med egne skoler – selvom vi ikke er skoletilknyttet.
Fortæl gerne om eksempler på godt samarbejde og eksempler på eventuelle udfordringer	Som selvejende enheder samarbejder vi med en del privatskoler, der grundet deres organisering er dekoblet det formelle system i distriktet. Dette giver netværket den mulighed at tilbyde samme "pakke" som til kommuneskolerne og dermed trække dem ind i det etablerede system som de- grundet strukturen- er dekoblet fra. Eksempler på denne leverance er ressource teams og uddannelsesambassadører. TPHU har arbejdet med Sølvgade Skole i forhold til at bruge vores lokaler i bevægelses øjemed. Det har resulteret i et længerevarende forløb hvor dele af undervisningen fra skolen har foregået på TPHU's matrikel. På denne måde får skolen flere muligheder og vi kan arbejde med f.eks. det pædagogiske pejlemærke der hedder "Overgange". Pumpestationen har i 2017,- og nu også i 2018, gennemført madlavningshold i Langelinieskolens lokaler. Som modydelse får skolen mulighed for at udnytte Pumpestationens klatrefaciliteter.
Er der medarbejdere fra institutionerne i	Fritidsklubben B29 har haft medarbejdere ansat på Sortedamskolen

<p>netværket, der også arbejder på en skole?</p> <p>Hvis ja, hvor mange?</p>	<p>men da Sortedamskolen etablerede sig med egen KKFO, blev samtlige medarbejdere fyret for at tilgodese egen forretning.</p>
<p>Hvordan samarbejder I med det lokale foreningsliv?</p>	<p>Vores arbejde tager udgangspunkt i vores vision: "Vi er et samarbejdende Fritidscenter". Her menes at vi er transparente overfor lokalområde og foreningsliv.</p> <p>Hver enhed samarbejder med det lokale foreningsliv ud fra egne behov. Konkret er det kampsport, sejlkлуб, madskole, rideklub, fodboldklub, bordtennis, brydning, ungdomsskole, bridgecenter m.m.</p> <p>På Fritidscenterniveau har vi fælles tiltag hvor vi medskaber nye organiseringsformer, så sektoren kan udvikle sig i tråd med de politiske ønsker. Af de mange initiativer kan nævnes udarbejdelse af en lokal foreningsportal, foreningsdage hvor foreninger besøger Fritidscenteret og vice versa.</p>
<p>Hvordan oplever I samarbejdet med forvaltningen/området?</p> <p>Fortæl gerne om eksempler på godt samarbejde og eksempler på eventuelle udfordringer</p>	<p>Traditionelt har hver enhed- og nu netværket- haft et godt og tæt samarbejde med forvaltningen.</p> <p>Samarbejdet beror på opgaveløsning og leverance, hvilket vi indfrier, hvorfor vi har kunnet fokusere på at udvikle klubtilbuddet generelt.</p>

Egne perspektiver/oplevelser vedr. netværkssamarbejdet

Etablering og organisationsdannelse

Vi har nu haft 18 måneder til at etablere det selvejende netværk Fritidscenter Østerbro Syd og er kommet forholdsvis langt i denne proces. Vi er ikke helt i mål, men dog så langt at det nu handler om at samle løse ender. Grundstruktur og indhold er på plads. At beskrive Fritidscenter Syd i alle dets aspekter og indsatser er ikke muligt i denne evaluering, men kontakt os gerne på mail@fcsyd.dk for uddybende information.

Udgangspunktet var at koble en række enheder der igennem en årrække havde samarbejdet i klubbydelsregi og derfor kendte hinanden indgående, på både ledelses- og medarbejderniveau.

Præmissen var også at beholde lokalt lederskab, at bevare diversiteten enhederne imellem, men samtidigt høste alle fordelene ved at være én organisation der stod stærkt, både lokalt og som samlet enhed.

Vi udpegede hurtigt en netværkskoordinator og en netværksbestyrelse.

Vi kom således særdeles godt fra start og har på intet tidspunkt i processen oplevet andet end velvilje og engagement fra ledere, personale og bestyrelser ift. at skabe en handlekraftig organisation der også stod stærkt i lokalområdet.

Der blev hurtigt nedsat personalearbejdsgrupper der skulle udarbejde fælles politikker indenfor eksempelvis socialpædagogisk arbejde, kompetenceudvikling, trivselsvurdering, sprogindsats, omsorgsplan, årshjul, m.m. Dette gav det forventede afkast og vi har nu et fælles katalog alle enheder arbejder efter.

Endvidere påbegyndte vi en række fællesarrangementer såsom personale dage, E-sportsturneringer, idrætsdage, biograftere, modeshow og lignende.

Økonomisk har hver enhed haft et godt udgangspunkt, hvilket også afspejler sig i den samlede organisation. Vi har således ikke haft udfordringer, men er rustet til at imødekomme disse. Ej heller på det pædagogiske område har enhederne haft udfordringer eller anmærkninger, men også her har vi styrket samarbejdet.

Fremtiden

Organiseringen som selvejende netværk har på bedste vis demonstreret styrken ved at den enkelte medarbejder kan bevare sin lokale ansættelse og sine relationer til egne børn, men samtidigt bidrage med sine kompetencer i hele organisationen til gavn for alle enhedernes børn og unge. Også på ledelsesniveau har vi haft gavn af de mange kompetencer der er bragt ind i samarbejdet og har formået at udnytte disse til at styrke fællesskabet.

Vi har været glade for muligheden for at kunne organisere os som Fritidscenter i et selvejende netværk og ønsker at bevare denne organisering, idet vi mener at det er en hensigtsmæssig organisationsmodel i forhold til at levere organisatorisk styrke og lokal kvalitet.

Vi ser optimistisk på fremtiden, vi har søsat en masse spændende skibe og både personale og ledelser gør alt for at navigere dem sikkert i havn. Nogle er af mere eksperimenterende slags, men vi finder sådanne prøvehandling berigende, da det er med til at udfordre og skubbe hele Fritidscenteret fremad. Vi ser frem til fortsat at kunne udvikle børne-ungeområdet i Fritidscenteret til gavn for alle implicerede interessenter.

Skema til udfyldelse i forbindelse med evaluering af netværksstrukturen

Besvarelsen skal bero på ledelsernes, bestyrelsernes og medarbejdernes perspektiver og gerne også på eksempler på forældre- og/eller børneoplevelser i forhold til netværkssamarbejdet. Se nærmere om dette og baggrunden for evalueringen i det medfølgende introduktionsbrev.

Skemaet skal sendes i udfyldt stand til Administrativt Ressourcecenter på mailadressen ARC@buf.kk.dk senest den 8. januar 2018. Skemaet tilgår efterfølgende Børne- og Ungdomsudvalget uden redigering, udfyld derfor gerne skemaet med tydelig skrift eller på computer.

Netværkets navn: IBØ3

Navne på institutionerne der indgår i netværket, deres pladstyper og normeringer (tilføj evt. navn på skole ved evt. skoletilknytning):

Navn	Pladstyper og normering	Skolenavn ved skoletilknytning
Holmens Sogns Udflytterbørnehave	Børnehave 46 Børn	
Sofiegårdens vuggestue	Vuggestue 46 vuggestuebørn	
Skt. Gertrud børnehave Rudolf Steiner Børnehave	Børnehave 24 børn	

Spørgsmål	Svar
Overordnet om netværkssamarbejde	
Ligger institutioner i netværket tæt på eller langt fra hinanden? (sæt kryds) Uddyb gerne med hvilken betydning institutionernes geografiske beliggenheder har for	Under 1 km mellem alle institutioner: Over 1 km mellem én eller flere institutioner: Over 1 km mellem alle institutioner: x



netværkssamarbejdet	Den geografiske beliggenhed af vores institutioner har ingen betydning.
Hvordan arbejder jeres netværk for en udvikling mod et tættere netværkssamarbejde?	Gennem dialog, forståelse og sparing.
Hvilket mandat har jeres netværksleder til at repræsentere de andre institutioner i forskellige fora?	Det mandat netværket giver fra sag til sag, møde til møde.
Arbejder I med en fælles økonomisk pulje i netværket/partnerskabet? Fortæl i så fald gerne, hvad der samarbejdes om økonomisk.	Nej
Betyder netværksorganiseringen, at I taler sammen, hvis en institution kommer ud i økonomiske eller faglige problemer? Hvis ja, hvad har så konkret/teoretisk været drøftet i jeres netværk som gode løsninger for eventuelt trængte institutioner?	Ja <ul style="list-style-type: none"> - Leder skift i en af institutionerne: hvordan er det at være ny leder, råd, vejledning og hjælp med konkrete opgaver f.eks. Citrix - Gode forslag og sparing omkring økonomistyring. - Problematik med faldende børnetal i en af institutionerne for nogle år siden.
Samarbejder I strategisk/fagligt om pejlemærkerne på tværs af netværket inden for de forskellige aldersgrupper (0-5, 6-9, 10-13, 14-18)? Hvis ja, hvilken betydning har det haft inden for et eller flere pejlemærker? Pejlemærkerne: <ul style="list-style-type: none"> - Sociale relationer - Inklusion og fællesskaber - Sprogindsats - Sammenhæng (også i overgange) - Forældresamarbejde - Krav om refleksion og metodisk systematik i den pædagogiske praksis 	Ja, vi er kun 0-5 institutioner. Gennem ressource team og netværksmøder mm. Arbejder vi løbende med alle pejlemærkerne.
Understøtter netværksstrukturen et samarbejde af strategisk/faglig art om netværkets visioner for fritidsinstitutioner og fritidscentre? Hvis ja, hvordan oplever I et udbytte af dette samarbejde? <i>(kun relevant for netværk med fritidsinstitutioner eller fritidscentre)</i>	
Hvilken betydning oplever I, at netværkssamarbejdet har for børnene i institutionerne?	Ingen – børnene forholder sig ikke til netværksstrukturen, men til deres dagligdag. På det overordnede plan: pædagogisk refleksion gennem

	netværksmøder og på ressource team om konkrete pædagogiske problemstillinger giver et bredere pædagogisk fundament for den enkelte institution.
Hvilken betydning oplever I, at netværks samarbejdet har for forældrene til børn i institutionerne?	Ingen – Forældrene forholder sig ikke til netværksstrukturen, men til den enkelte institution med eget særkende. På det overordnede plan: overgange fra vuggestue til børnehave, samarbejde mellem institutionerne omkring foredrag for forældrene mm
Oplever I udfordringer i netværks samarbejdet? Hvis ja, hvilke udfordringer oplever I? Hvordan kan forvaltningen/området eventuelt hjælpe med support eller indsatser til at understøtte jeres netværks samarbejde?	I forhold til netværks samarbejdet mellem institutionerne - nej. I forhold til netværks samarbejdet med forvaltningen – ja <ul style="list-style-type: none"> - Diskurs i forhold til mindre selvejende institutioner ikke er økonomisk rentable. - En effektiviserings diskurs som ikke passer ned i pædagogikken. Man kan ikke effektivisere sociale relationer, inklusion og fælleskaber mm. Det kræver nærvær, empati, vedholdenhed, menneskelig indsigt mm.(det er ikke effektivt). - Manglende forståelse for selvejete – selvstændige juridiske enheder med egen autonomi og særkende opfostret af civilsamfundet. Mere tillid dialog og forståelse. Det fordrer et godt samarbejde .
Samarbejde på ledelsesplan	
Hvilke typer drøftelser har I blandt lederne i netværket? (sæt kryds)	Strategiske ift. udviklingen af netværket: x Strategiske ift. samarbejdet med forvaltningen: x Ledelsessparring: x Pædagogisk-faglig erfaringsudveksling: x Praktiske ift. medarbejderne i institutionerne: x Praktiske ift. børnene i institutionerne: x Praktiske ift. samarbejde med forvaltningen: x Praktiske ift. særlige situationer i de enkelte institutioner: x Andet (uddyb):
Hvor ofte mødes I i gruppen af ledere i netværket? (sæt kryds)	En gang ugentligt: Flere gange ugentligt: En gang om måneden: Hver anden måned: Andet (uddyb): vi mødes ca. hver 6 uge derudover, telefon samtaler, mails mm
Hjælper I hinanden i gruppen af ledere i netværket ved at varetage forskellige ansvarsområder? Hvis ja, hvilke?	Ja, vi fordeler opgaverne mellem os. Møder, skriftlige opgaver, praktiske opgaver mm. Vi gør brug af hinandens forser.
Hvilke konkrete initiativer/oplevelser er der kommet ud af jeres ledelsessamarbejde?	<ul style="list-style-type: none"> - Har besøgt hinanden med personaler for pædagogisk inspiration, - Besøg fra vuggestuen i udflytterbørnehaven med børn inden overflytning til børnehaven,

	<ul style="list-style-type: none"> - Et godt forum pædagogisk og ledelsesmæssig sparring. - Fælles ressource team med alle personaler. - mm
Hvilke overvejelser har I om videreudviklingen af jeres ledelsessamarbejde?	At forsætte det gode samarbejde
Samarbejde på medarbejderplan	
Er det etableret faglige fora for medarbejderne på tværs af institutionerne?	Ja
Hvis ja, hvilke?	Vi har bl.a. gjort brug af muligheden for at afholde ressource team møder om aftenen for alle medarbejdere. Hvor de forskellige aktører fra ressource teamet har skiftes til at holde oplæg.
Hvordan inddrages og påvirker medarbejdere samarbejdet i netværket?	Overgange fra vuggestue til børnehave. Bl.a. Besøg i børnehaven fra vuggestuen med kommende børn. Fyraftens møder, ressource team
Er der et samarbejde mellem institutionerne i netværket om at fastholde kompetente og uddannede fritidsinstitutions- og /eller fritidscentermedarbejderne?	
Hvis ja, hvor mange medarbejdere arbejder så på tværs af institutioner i netværket? <i>(kun relevant for netværk med fritidsinstitutioner eller fritidscentre)</i>	
Samarbejde mellem bestyrelserne	
Hvor tit mødes bestyrelserne i netværket med hinanden? (sæt kryds)	En gang om måneden: Hvert anden måned: Hvert kvartal: Hvert halvår: Årligt: x Aldrig: Andet (uddyb):
Hvilke typer af drøftelser, vedr. samarbejdet i netværket, har I imellem bestyrelserne i netværket? (sæt kryds)	Strategiske ift. udviklingen af netværket: Strategiske ift. samarbejdet med forvaltningen: Overordnet sparring om bestyrelsesarbejdet: x Praktiske ift. medarbejderne i institutionerne: Praktiske ift. børnene i institutionerne: Praktiske ift. samarbejde med forvaltningen: Praktiske ift. særlige situationer i de enkelte institutioner: Andet (uddyb):
Hvilke overvejelser har I om videreudviklingen af bestyrelsernes samarbejde?	Vi forsætter arbejdet
Samarbejde udenfor netværket	
Hvordan samarbejder I med skoler?	Overgange - videns overdragelser
Fortæl gerne om eksempler på godt samarbejde og eksempler på eventuelle udfordringer	
Er der medarbejdere fra institutionerne i netværket, der også	Nej

arbejder på en skole?	
Hvis ja, hvor mange?	
Hvordan samarbejder I med det lokale foreningsliv?	Alle tre institutioner i netværket er godt forankret i deres lokale miljø og samarbejder med flere forskellige lokale aktører. Bl.a. kollegium, bondegård, kirker mm.
Hvordan oplever I samarbejdet med forvaltningen/området? Fortæl gerne om eksempler på godt samarbejde og eksempler på eventuelle udfordringer	se tidligere svar under udfordringer i netværkssamarbejdet
Egne perspektiver/oplevelser vedr. netværkssamarbejdet (brug gerne overskrifter)	

Skema til udfyldelse i forbindelse med evaluering af netværksstrukturen

Besvarelsen skal bero på ledelsernes, bestyrelsernes og medarbejdernes perspektiver og gerne også på eksempler på forældre- og/eller børneoplevelser i forhold til netværkssamarbejdet. Se nærmere om dette og baggrunden for evalueringen i det medfølgende introduktionsbrev.

Skemaet skal sendes i udfyldt stand til Administrativt Ressourcecenter på mailadressen ARC@buf.kk.dk senest den 8. januar 2018. Skemaet tilgår efterfølgende Børne- og Ungdomsudvalget uden redigering, udfyld derfor gerne skemaet med tydelig skrift eller på computer.

Netværkets navn: IBØ4

Navne på institutionerne der indgår i netværket, deres pladstyper og normeringer (tilføj evt. navn på skole ved evt. skoletilknytning):

Navn	Pladstyper og normering	Skolenavn ved skoletilknytning
Børnehuset Vor Frue	56 børnehavepladser 69 fritidshjemspladser	Sølvgades skole
Ministeriernes Børnehus	42 Vuggestuepladser 60 Børnehavepladser	Den Classenske Legatskole
Fritidsinstitutionen ved Den Classenske Legatskole	205 fritidshjemspladser	Den Classenske Legatskole
Røde Kors Vuggestue	46 vuggestuepladser	
Vartov Børnehave	45 børnehavepladser	Den Classenske Legatskole
Nyboder Børnehave	23 Børnehavepladser	Nyboder skole
Teaterbørn Helligåndskirkens børnehus og Skt. Paul	16 Vuggestuepladser 77 Børnehavepladser	Nyboder skole
Vaisenhus	95 Fritidshjemspladser	Det kgl. Vaisenhus
Berlingske børnehus ved Kgs. Have	33 Vuggestuepladser 36 Børnehavepladser	Sølvgade
Trekløveren	96 Vuggestuepladser	
Højbjerg Udflytter	36 Børnehavepladser	Øster Farimagsgade skole



Spørgsmål	Svar
Overordnet om netværkssamarbejde	
<p>Ligger institutioner i netværket tæt på eller langt fra hinanden? (sæt kryds)</p> <p>Uddyb gerne med hvilken betydning institutionernes geografiske beliggenheder har for netværkssamarbejdet</p>	<p>Under 1 km mellem alle institutioner: x Over 1 km mellem én eller flere institutioner: x Over 1 km mellem alle institutioner:</p> <p>I og med, at vi geografisk ligger tæt, videregiver vi mange børn mellem institutionerne. Netværkets samarbejde hjælper børn og familier til at opleve gode og trygge overgange.</p>
<p>Hvordan arbejder jeres netværk for en udvikling mod et tættere netværkssamarbejde?</p>	<p>Stort set alt, hvad vi laver, er udvikling mod et tættere samarbejde. Hvis tættere forstås som bedre og mere frugtbar, gør vi det ved mere sparring på alle niveauer. Til marts starter vi på et seminar på UCC om lederprofilen.</p>
<p>Hvilket mandat har jeres netværksleder til at repræsentere de andre institutioner i forskellige fora?</p>	<p>De forpligtende netværk, der er godkendt bygger på, at der er en netværkskoordinator, da ingen er ledere over de andre. Vi klæder vores netværkskoordinator på til at repræsentere os, hvor alle ikke kan være til stede. Vi har tillid til, at vores netværkskoordinator repræsenterer os på bedste vis. Men det hedder ikke en netværksleder, som skriften lyder i spørgsmålet, og det er vigtigt for os, at det bliver slået fast Ifølge "Hvidbogen" hedder det en netværkskoordinator. Tak</p>
<p>Arbejder I med en fælles økonomisk pulje i netværket/partnerskabet?</p> <p>Fortæl i så fald gerne, hvad der samarbejdes om økonomisk.</p>	<p>Vi har i netværket lavet fælles arrangementer med fælles pulje til udgifter.</p> <p>Økonomierne bliver ikke blandet sammen. Vi deler økonomi i forhold til kurser for personalet/foredrag. Og på ledelsessiden skal vi til marts i gang med en lederuddannelse, hvor vi også deler udgifterne.</p>
<p>Betyder netværksorganiseringen, at I taler sammen, hvis en institution kommer ud i økonomiske eller faglige problemer?</p> <p>Hvis ja, hvad har så konkret/teoretisk været drøftet i jeres netværk som gode løsninger for eventuelt trængte institutioner?</p>	<p>Ja</p> <p>Det er netop her, netværket er en gevinst. Der er eksempler på netværk, hvor en enkelt eller to institutioner er på økonomisk handleplan. Her sparreres med de andre i teamet, og man hjælper hinanden med at kigge på prognoser osv. På det faglige niveau bruger netværket i høj grad hinanden. Der udveksles metoder og andre gode idéer.</p> <p>Det kræver tillid at dele udfordringer med hinanden, så det tager selvfølgelig noget tid at få den tillid bygget op</p>
<p>Samarbejder I strategisk/fagligt om pejlemærkerne på tværs af netværket inden for de forskellige aldersgrupper (0-5, 6-9, 10-13, 14-18)?</p> <p>Hvis ja, hvilken betydning har det haft inden for et eller flere</p>	<p>Vi videns deler generelt på ledelsesniveauet om pejlemærkerne.</p> <p>Vi deler viden om arbejdet med forskellige handleplaner og Videnoverdragelser. Vi deler meget viden og praktik omkring alle pejlemærkerne, og oplever at dette samarbejder, forgrener sig ned i alle institutioner.</p>

<p>pejlemærker? Pejlemærkerne:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sociale relationer - Inklusion og fællesskaber - Sprogindsats - Sammenhæng (også i overgange) - Forældresamarbejde - Krav om refleksion og metodisk systematik i den pædagogiske praksis 	<p>Især med sprogindsatsen arbejdes der på tværs i netværkene. Der deles også viden på de andre pejlemærker, og der laves fyraftensmøder o. Lign.</p> <p>Det løfter fagligheden, når man bruger hinanden. I selvejet har vi særligt fokus på børn og bevægelse fx i form af fællesuddannelse af medarbejdere i Pædagogisk idræt, og foredrag med Connie Nissen</p>
<p>Understøtter netværksstrukturen et samarbejde af strategisk/faglig art om netværkets visioner for fritidsinstitutioner og fritidscentre?</p> <p>Hvis ja, hvordan oplever I et udbytte af dette samarbejde? <i>(kun relevant for netværk med fritidsinstitutioner eller fritidscentre)</i></p>	<p>På lederniveau er det frugtbart at sparre med hinanden, da skolereformen stadig kan give udfordringer.</p> <p>Vi har ikke en fælles vision, men fritidsinstitutionerne har generelt fået et tættere samarbejde med de andre i dagtilbudsområdet, og det har bevirket, at vi har fået en større forståelse for hinanden.</p> <p>Vi er 3 fritidsinstitutioner i vores netværk, og vi er meget forskellige. Dette forhindrer os ikke i at samarbejde, og laver fx en fælles fodboldturnering, og har besøgt hinanden i sommerferierne.</p>
<p>Hvilken betydning oplever I, at netværkssamarbejdet har for børnene i institutionerne?</p>	<p>Det har betydning for børnene, at der deles faglig viden både på medarbejder- og lederniveau. Fx Pædagogisk idræt.</p> <p>Det giver forældrene tryghed at vi kender hinanden i netværket, og at vi den vej igennem kan vejlede dem i forhold til valg af institutioner. Endvidere giver det gode overgange, men gode overleveringer, både i skrift og ved at vi kan besøge hinanden.</p>
<p>Hvilken betydning oplever I, at netværkssamarbejdet har for forældrene til børn i institutionerne?</p>	<p>Netværksbestyrelserne har betydning for forældrene, og giver mulighed for at etablere en stærk stemme ved eventuelle store udfordringer</p>
<p>Oplever I udfordringer i netværkssamarbejdet?</p> <p>Hvis ja, hvilke udfordringer oplever I?</p> <p>Hvordan kan forvaltningen/området eventuelt hjælpe med support eller indsats til at understøtte jeres netværkssamarbejde?</p>	<p>Den største udfordring kom med kommunens beslutning om at lave nye netværk. Det var et kæmpe benspænd for det store arbejde, netværkene allerede havde lavet. I Fobu havde alle netværk gennemført en uddannelse sammen, og alle var kommet rigtig langt.</p> <p>Mange skulle starte forfra i nye konstellationer, og netværkene er nogle steder blevet for store.</p> <p>Det ville være en stor hjælp, hvis områderne ikke konsekvent kun kigger på kvaliteten ud fra klyngeperspektivet. Måske kunne man kigge på andre former for kvalitet. Fx den store faglighed der ligger i de selvejende netværk, og den gode</p>

trivsel samt den gode faglige ledelse.	
Samarbejde på ledelsesplan	
Hvilke typer drøftelser har I blandt lederne i netværket? (sæt kryds)	Strategiske ift. udviklingen af netværket: x Strategiske ift. samarbejdet med forvaltningen: x Ledelsessparring: x Pædagogisk-faglig erfaringsudveksling: x Praktiske ift. medarbejderne i institutionerne: x Praktiske ift. børnene i institutionerne: x Praktiske ift. samarbejde med forvaltningen: x Praktiske ift. særlige situationer i de enkelte institutioner: x Andet (uddyb):
Hvor ofte mødes I i gruppen af ledere i netværket? (sæt kryds)	En gang ugentligt: Flere gange ugentligt: En gang om måneden: x Hver anden måned: Andet (uddyb): Vi mødes derudover i mindre arbejdsgrupper ved særlige opgaver/nye tiltag. Disse arbejdsgrupper refererer til lederforum. Da det er 3. gang, at netværket sammenlægges, har vi arbejdet meget med fortrolighed i vores ledergruppe. Der er naturligvis benspænd forbundet med, at lægge sine opgaver og faglighed i nye samarbejdspartneres hænder.
Hjælper I hinanden i gruppen af ledere i netværket ved at varetage forskellige ansvarsområder? Hvis ja, hvilke?	Da vores netværk er relativt stort, har vi i mindre grupper arbejdet med følgende områder: økonomi, faglighed, ledelse, forældresamarbejde. Det kunne være sprog, økonomi, studieture, sommerferieplanlægning, MED, førstehjælpskurser osv.
Hvilke konkrete initiativer/oplevelser er der kommet ud af jeres ledelsessamarbejde?	Ledelsesprofil – seminar primo 2018, Børn og bevægelsesforløb med 2-4 medarbejdere fra hver enhed i netværket, fyraftensmøde med Connie Nissen alle medarbejdere i netværket, OL for alle kommende skolebørn i netværket, fodboldturnering for fritidshjemmene, de fire værktøjer (KK) for alle enheder, fyraftensmøde med Jan Kampmann
Hvilke overvejelser har I om videreudviklingen af jeres ledelsessamarbejde?	Videnoverdragelse for skolegængere, fælles skema og erfaringsudveksling. En skarp ledelsesprofil og stærk mødekultur, sprognetværk, fælles MED for at understøtte medarbejderens ideer og forslag, køkkenfællesskab, arbejde med samme model for eksempelvis handleplaner. At netværksmodellen kan skabe meget værdi og styrke den enkelte institution, da kravene til ledelse er så kompleks i dag. Derfor er netværksmodellen en god model, når vi som lederne går seriøst ind i samarbejdet i netværket.
Samarbejde på medarbejderplan	
Er det etableret faglige fora for medarbejderne på tværs af institutionerne? Hvis ja, hvilke?	Der er planer om sprognetværk inddelt i aldersgrupper. Et fagligt oplæg har fundet sted for alle medarbejdere. Der har været bevægelseskursus for medarbejderrepræsentanter fra alle institutioner. O.L. afholdt.
Hvordan inddrages og påvirker medarbejdere samarbejdet i netværket?	De inddrages til de aftalte aktiviteter og informeres af leder ved personalemøder, hvor de kan ytre egne ideer o.l. som lederne bringer tilbage til leder netværksmøderne.

	Hensigt om at bringe M.E.D. i spil.
Er der et samarbejde mellem institutionerne i netværket om at fastholde kompetente og uddannede fritidsinstitutions- og /eller fritidscentermedarbejderne? Hvis ja, hvor mange medarbejdere arbejder så på tværs af institutioner i netværket? <i>(kun relevant for netværk med fritidsinstitutioner eller fritidscentre)</i>	Dette har ikke været relevant. Netværket udveksler gerne medarbejdere imellem sig. Vartov børnehaven har 2 medarbejdere på DCL i morgenåbningen
Samarbejde mellem bestyrelserne	
Hvor tit mødes bestyrelserne i netværket med hinanden? (sæt kryds)	En gang om måneden: Hver anden måned: Hvert kvartal: Hvert halvår: x Årligt: Aldrig: Andet (uddyb): Som optakt til arbejdet i bestyrelsesrådet, havde vi organisationskonsulent Kirsten Birk Olesen med på råd. Her blev lagt strategier, drøftet mødekultur, tavshedspligt, forretningsorden m.m. Bestyrelsesrådet mødes i mindre ad hoc-udvalg, hvor eksempelvis sampasning i sommerferien samt det nye book en plads anvisningssystem, har særlig opmærksomhed. Resultatet er bl.a. En skrivelse til Børne- og unge borgmesteren, samt et møde vedrørende pladsanvisning i fremtiden.
Hvilke typer af drøftelser, vedr. samarbejdet i netværket, har I imellem bestyrelserne i netværket? (sæt kryds)	Strategiske ift. udviklingen af netværket: x Strategiske ift. samarbejdet med forvaltningen: x Overordnet sparring om bestyrelsesarbejdet: x Praktiske ift. medarbejderne i institutionerne: (x) Praktiske ift. børnene i institutionerne: (x) Praktiske ift. samarbejde med forvaltningen: x Praktiske ift. særlige situationer i de enkelte institutioner: x Andet (uddyb): Forhold vedrørende medarbejdere og børn er fortrolige ift. den enkelte enhed i netværket, og kan kun drøftes i meget begrænset omfang og helt anonymt.
Hvilke overvejelser har I om videreudviklingen af bestyrelsernes samarbejde?	At netværksmodellen også på bestyrelsesniveau kan skabe meget værdi og styrke tilbage til den enkelte institution i form af videndeling også på bestyrelsesniveau. Det planlægges endvidere at inddrage Kirsten igen, nu hvor der er draget egne erfaringer i bestyrelsesrådet – hvordan kommer vi videre.
Samarbejde udenfor netværket	
Hvordan samarbejder I med skoler? Fortæl gerne om eksempler på godt samarbejde og eksempler på eventuelle udfordringer	Deltagelse på skolens info møder for nye forældre. Overleveringsmøder / børnehaven besøg på fritidshjem og skoler inden skolestart. Det er en udfordring at skolerne ikke er forpligtiget til at følge de pejlemærker fritidsinstitutionen er pålagt at følge.
Er der medarbejdere fra institutionerne i netværket, der også arbejder på en skole? Hvis ja, hvor mange?	10 personer

<p>Hvordan samarbejder I med det lokale foreningsliv?</p>	<p>Plejhjems besøg, Kbh. Bymuseum, Statens Museum for Kunst, Folketeatret, National museet, Anemone teatret, Rundetårn. Låner spejderhytte.</p>
<p>Hvordan oplever I samarbejdet med forvaltningen/området?</p> <p>Fortæl gerne om eksempler på godt samarbejde og eksempler på eventuelle udfordringer</p>	<p>Som netværk oplever vi en nem forretningsgang og kendskab til nøglepersoner f.eks. i forhold til ressource teamet. Med den nye struktur er der mange man ikke kender i forhold til tidligere ledermøder i forvaltningen, f.eks. de kommunale institutioner.</p>
<p>Egne perspektiver/oplevelser vedr. netværkssamarbejdet (brug gerne overskrifter)</p>	
<p>Vi har lavet en logbog over netværkets samarbejde. Denne er sendt til forvaltningen.</p>	

Netværket Østerbro

består af følgende institutioner, alle beliggende på Østerbro:

Tove Nielsen, Rosalie - 160 børn 0-6 år

Michael Staub, Østerbrogården - 400 børn 3-14 år

Doris Larsen, Rosenborg Frihavn - 100 børn (heraf 6 basispladser)

Sus H. Dreyer, Østerfælled Børnehus - 160 børn 0-6 år

Jette Møller, Børnehuset Skt. Jakob - 57 børn 0-6 år

Ulla Schaldemose, Idrætsfritidsinstitutionen Skjold - 66 børn 5-10 år

Lis Fjeldstrup, Børnehaven Tussenelda - 24 børn (heraf 2 basispladser) - 3-6 år

Anne Henriksen, Børneflokket Vordingborggade - 112 børn 0-6 år

Gitte Haff-Jensen, Børneflokket Nørre Allé - 24 børn 0-3 år

Henrik Dankert, Børnehuset i Hjortøgade - 62 børn 3-6 år

Pernille Holt, Vuggestuen Smørhullet - 60 børn 0-3 år

Pernille Keller, Børnehaven Æbelø - 22 børn 3-6 år

Benthe Kirk, Børnehaven Stadens Vænge - 26 børn 3-6 år

Lone B. Jensen, Børnehuset Kilden - 52 børn 0-6 år - (3 pluspladser)

Evaluering af Netværkstrukturen

Internt samarbejde

Det blev i 2010 politisk besluttet, at de selvejende institutioner skulle organiseres i netværk fra januar 2011, og vi fik forelagt et forslag om hvilke institutioner der skulle danne netværk. Vi udarbejdede vores eget forslag med udgangspunkt i institutionerne på Østerbro og som primært var organiseret i Frie Børnehaver.

Vi var derfor 16 institutioner i det oprindelige nystartede netværk, og der er siden nogen der har forladt os og andre er kommet til.

I dag består netværket af 13 institutioner organiseret i 5 forskellige paraplyorganisationer: Spia, Børneringen, Fobu, LDD og Accountor (tidl. Frie Børnehaver).

Netværket Østerbro er organiseret med 3 netværkskoordinatorer, der står for mødeindkaldelse, mødeledelse, mødereferater, møder med forvaltningen osv. De vælges for 2 år ad gangen for at sikre kontinuitet i samarbejdet.

Netværket Østerbro har besluttet – jf. vores netværksaftale, at samarbejdet skal være præget af respekt for hinanden og ligestilling og ligeværdighed og ligestilling i forhold til de opgaver, der byder sig i samarbejdet.

Lederne i netværket mødes en gang om måneden med dagsorden med punkter fra vores årshjul, det kan være punkter som:

- Nyt fra området/forvaltningen
- Kvalitets-og supportsamtalen
- Pædagogisk tilsyn.
- Prognoser
- Vidensopsamling omkring vidensoverdragelser, sprogvurderinger, læreplanspunkter eller de pædagogiske pejlemærker.

Pædagogisk udvikling

Vi havde tilsammen afsat en halv million til fælles pædagogisk kompetenceudvikling og fælles pædagogiske aktiviteter ved etableringen af netværket.

Der blev i den forbindelse nedsat en medarbejdergruppe, bestående af en repræsentant for personalet fra hver institution og en enkelt leder, der har planlagt, indkaldt undervisere og gennemført uddannelsesforløb for alle institutioner, samt holdt regnskab for den fælles pulje.

Vores hovedfokus har været på "Krop og bevægelse" og gennem årene har vi desuden koblet tillægsemner på "bevægelse" så vi har haft fokus på:

- Leg og bevægelse
- Musik og bevægelse
- Hjernen og bevægelse
- Mindfulness og bevægelse samt
- Sprog og bevægelse

Det har været en vekselvirkning af foredragsaftener og undervisning i institutionerne med børn, så puljen er dermed stærkt reduceret. Vi synes dog, at pengene er brugt fornuftigt og har tilført personalet i institutionerne større indsigt og optimeret viden omkring emnerne.

Vi har hvert år holdt en "Store Legedag" for alle netværkets institutioner hvor alle børn i hold fra 1-14 år er mødt til en dag fyldt med bevægelse på Østerbro Stadion. Det har været et meget succesfuldt forløb med stort engagement fra alle sider og vi har opnået, at personalet har fået kendskab til hinanden på tværs af institutioner og dermed har fremmet en fællesskabsfølelse i netværket.

Adhoc grupper

Der nedsættes, efter behov, grupper af ledere i ledernetværket, der arbejder med:

- Høringssvar
- Planlægning af pasning på lukkedage
- Uddannelse, planlægning og kontakt til undervisningskonsulenter
- Modtagelse af nye ledere i netværket
- Studierejser

Ledelsessparring

Ledernetværket har fremmet kendskabet til hinanden og løftet opgaven omkring sparring med andre ledere. Vi bruger hinanden i dagligdagen til inspiration og optimering af opgaveløsningerne vedr. vores daglige arbejde, og vi har fokus på institutioner i netværket, der gennemgår en svær tid. Der kan f.eks. være brug for hjælp/vejledning til konkrete opgaveløsninger eller en hjælpeleder. Vi oplever det yderligere som yderst givtigt og udviklende at have et forum, hvor ledelse og ledelsessparring er i fokus, og har efterhånden skabt en fælles platform til videreudvikling af vores daglige arbejde med personaleledelse.

Ledelsesudvikling

I 2012 deltog og gennemførte halvdelen af lederne et diplommodul i ledelse af netværk.

I 2015 havde vi et uddannelsesforløb for alle ledere i netværket. Fokus var "ledelse af paradokser" samt "robusthed". Forløbet har bidraget positivt til kompetenceudvikling i ledergruppen og opbygningen af respekt og tillid mellem lederne.

Eksternt samarbejde

Vi inviterer forvaltningens konsulenter/specialister til at fortælle om forventninger til fx sprogindsats. Vi inviterer folk fra vores paraplyorganisationer til at tale om de forskellige opgaver de kan bistå os med, det være sig juridiske emner, støtteforanstaltninger, arbejdet med sprogudviklingen osv. Det er i høj grad med til at understøtte en vidensdeling omkring nye tiltag.

I forhold til Stærkt Samarbejde, drøfter vi de gode ideer på tværs af det enkelte samarbejde. Det betyder blandt andet, at vi er bedre rustet til at lade de gode ideer smitte hinanden.

Vi har to ressourceteams tilknyttet netværket. At vi er flere ledere og medarbejdere sammen omkring et ressourceteam, er med til at berige den enkelte sag, da flere ledere og medarbejdere kan bidrage med deres viden og erfaring på møderne.

Personaleressourcer – på tværs af netværket.

Der er, på tværs af daginstitutioner og fritidsinstitutioner i vores netværk, etableret formelle samarbejder, hvor medarbejdere er ansat i "kombinationsstillinger" i netværket. Det blev en realitet i 2014 og har været med til at gode medarbejdere har kunnet forblive i tjeneste i vores netværk stillinger, der er personligt tilpasset.

Netværksbestyrelse

Netværksbestyrelsen består af formændene fra de enkeltes institutioners bestyrelser. De mødes efter behov.

Anden erfaringsopsamling

Alle institutionerne har en TRIO eller MED struktur og i den forbindelse er der vidensdeling omkring:

- Policy omkring udmeldinger fra Hoved MED og forvaltningen.
- Politikker på udvalgte områder som: stress, sygefravær, uddannelsespolitik m.v.
- Trivselsundersøgelser, så vi til stadighed kan være højest scorende i forhold til sammenlignelige områder.

Der er ligeledes etableret Køkkengrupper, så køkkenmedarbejdere på tværs af vores institutioner kan erfaringsudveksle omkring kost og menuplanlægning, egenkontrol m.v.

Medarbejdernes oplevelse af Netværket

Vores netværk er ikke kun et ledernetværk, men også et medarbejdernetværk. Medarbejderne udtrykker stor tilfredshed med det medansvar de har fået i forbindelse med netværkets samarbejde omkring Krop & Bevægelse. Gruppen fået udlagt ressourcer til inspiration, som er begrundet i ønsker fra egne kolleger, og dette opleves som en stor anerkendelse.

Desuden har personalegrupperne givet udtryk for, at de oplever en kort beslutningsproces i de selvejende institutioner.

De 13 institutioner i "Netværket Østerbro"

INSTITUTION	TLF.NR E-MAIL	BØRNETAL	ADRESSE	LEDER/ MOBIL TLF
Rosalie	41 71 76 42 rosalie@rosalie.dk	160 børn (0-6 år)	Helgesensgade 2	Tove Nielsen 41 71 76 42
Østerbrogården	35 26 00 96 admin@b29-31.dk	400 børn (3-14 år)	Blegdamsvej 29-31	Michael Staub 61 70 10 00
Rosenborg Frihavns Børnehave	35 42 20 32 rosenborg28@webspeed.dk	100 børn (0-6 år) 6 basispl.	Rosenvængets Allé 28	Doris Larsen 24 24 34 01
Østerfælled Børnehus	35 43 10 74 sus@boernehus33.dk	160 børn (0-6 år)	Borgmester Jensens Allé 33	Sus H. Dreyer 20 98 91 51
Børnehuset Skt. Jacob	35 42 26 59 admin@skt-jakob.dk	57 børn (0-6 år)	Østerbrogade 57 A	Jette Møller 28 68 92 00
Idræts fritidsinstitutionen Skjold	35 42 02 66 ulscha@skjold.kk.dk	66 børn (5-10 år)	Gunnar Nu Hansens Plads 7	Ulla Schaldemose 26 88 12 68
Børnehaven Tussenelda	35 26 50 20 tussenelda.bornehaven@gmail.com	24 børn (3-6 år) 2 basispl.	Viborggade 15	Lis Fjelstrup 61 71 78 83
Børneflokket Vordingborggade	22 10 22 09 LX39@buf.kk.dk	112 børn (0-6 år)	Vordingborggade 25	Anne Henriksen 40 92 85 03
Børneflokket Nørre Allé	35 35 54 78 Ea2w@buf.kk.dk	24 børn (0-3 år)	Nørre Alle 75 9. sal	Gitte Haff-Jensen 23 65 72 05
Børnehuset Hjortøgade	39 20 24 82 LX19@buf.kk.dk	62 børn (3-6 år)	Hjortøgade 3-10	Henrik Dankert 21 26 10 09
Smørhullet	39 29 30 49 Zl5r@buf.kk.dk	60 børn (0-3 år)	Fanøgade 21	Pernille Holt 28 25 30 49
Børnehaven Æbelø	39 29 67 08 abelo25@paradis.dk	22 børn (3-6 år)	Æbeløgade 25	Pernille Keller 22 56 53 00
Børnehaven Stadens vænge	39 20 72 53 bbb@stadensvaenge.dk	26 børn (3-6 år)	Stadens vænge 5	Bente Kirk 51 34 75 51
Børnehuset Kilden	39 20 56 91 bh.kilden@mail.dk	52 børn (0-6 år) 3 pluspl.	Borgervænget 9 A	Lone B. Jensen 27 34 25 28

EVALUERINGSSKEMAER FRA NETVÆRKENE I OMRÅDE NØRREBRO/BISPEBJERG

Netværkene i Område Nørrebro/Bispebjerg, heraf har alle indsendt et skema

- Nørrebro/Bispebjerg Netværk 1
- Nørrebro/Bispebjerg Netværk 2
- Nørrebro/Bispebjerg Netværk 3



Skema til udfyldelse i forbindelse med evaluering af netværksstrukturen

Besvarelsen skal bero på ledelsernes, bestyrelsernes og medarbejdernes perspektiver og gerne også på eksempler på forældre- og/eller børneoplevelser i forhold til netværkssamarbejdet. Se nærmere om dette og baggrunden for evalueringen i det medfølgende introduktionsbrev.

Skemaet skal sendes i udfyldt stand til Administrativt Ressourcecenter på mailadressen ARC@buf.kk.dk senest den 8. januar 2018. Skemaet tilgår efterfølgende Børne- og Ungdomsudvalget uden redigering, udfyld derfor gerne skemaet med tydelig skrift eller på computer.

Netværkets navn: Nørrebro Netværk (NB1)

Navne på institutionerne der indgår i netværket, deres pladstyper og normeringer (tilføj evt. navn på skole ved evt. skoletilknytning):

Navn	Pladstyper og normering	Skolenavn ved skoletilknytning
Den gule prik	28 vg	Guldberg
Betlehems Sogns Menighedsbørnehave	28 bh + 2 basispladser	Blågård
Guldberg-Hudegården	28 vg, 42 bh	Guldberg
Linden	61 bh, 20 vg her af 6 plus pladser	Blågård
Skjold- Læssøegade	66 bh	Guldberg
Jordkloden	32 bh	Guldberg
Askovfondens Børnehus	14 vg, 44 bh, 60 fh og 32 UK	Blågård
Johannesgården	165 fk, 85 fh, 60 bh	Guldberg
Blågårdens Børnehus	26 vg, 42 bh	Blågård
Dosseringens vuggestue	91 vg og 6 plus-pladser	Blågård
Martha Hjemmet	59 vg, 110 bh her af 5 familiepladser	Blågård



Spørgsmål	Svar
Overordnet om netværkssamarbejde	
<p>Ligger institutioner i netværket tæt på eller langt fra hinanden? (sæt kryds)</p> <p>Uddyb gerne med hvilken betydning institutionernes geografiske beliggenheder har for netværkssamarbejdet</p>	<p>Under 1 km mellem alle institutioner: Over 1 km mellem én eller flere institutioner: Over 1 km mellem alle institutioner:</p> <p>Der er 1,5 km mellem de institutioner der ligger længst væk fra hinanden</p> <p>Den korte afstand giver gode muligheder for at låne inventar, transportmidler i form af ladcykler, og andre ting af hinanden. Vi benytter ligeledes de samme legepladser. Socioøkonomisk har vi en stor diversitet, hvilket vi ser som en styrke, da vi kan inspirere hinanden – og dermed er med til at styrke integrationen i området.</p>
<p>Hvordan arbejder jeres netværk for en udvikling mod et tættere netværkssamarbejde?</p>	<p>Netværket blev officielt stiftet i august 2016, hvilket betyder at vi har været sammen lidt over et år. I netværket har vi fra begyndelsen været enige om, at det fælles mål og visionen for Netværket, er en styrket faglig indsats i vores institutioner.</p> <p>Vi har fra begyndelsen haft et til to ledermøder om måneden. Derudover mødes vi i ressource team og i stærkt samarbejde. Vi har afholdt en fælles uddannelsesaften for alle medarbejdere i netværket, og har oprettet et Netværksudvalg (MED) hvor personale (Tr og AMR) fra alle institutioner er repræsenteret. For at vi kan udvikle hen mod et tættere netværkssamarbejde, har vi etableret nogle mindre arbejdsgrupper blandt netværkets ledere, som arbejder henimod øget kendskab til hinandes faglighed, ledelsespraksis og økonomi. Disse grupper planlægger på skift div. møder og tema til ”Best practice” møder.</p> <p>Vi har planlagt 2 heldagsmøder for lederne i 2018. I 2018 vil vi have 6 møder med fokus på ”Best practice”, hvor forskellige temaer bliver drøftet.</p> <p>Vi har i netværket drøftet tanken om, at gå på opdagelse i hinandens institutioner. Dette kræver særlig forberedelse, samt procesforløb med alle institutionerne i netværket og det bringes videre til vores netværksudvalg. (MED)</p>
<p>Hvilket mandat har jeres netværksleder til at repræsentere de andre institutioner i forskellige fora?</p>	<p>Netværk Nørrebro består af 11 selvstændige juridiske enheder, hvilket vi ser som en styrke.</p> <p>I hvidbogen om selvejende netværk, står der ikke, at der skal være en netværksleder, men at der skal være en netværkskoordinator – det undrer os derfor, at der bliver spurgt ind til dette, og at betegnelsen netværksleder benyttes. Vores opfattelse er, at begrebet netværksleder signalerer en anden rolle og funktion, end den vi har fået mandat fra vores bestyrelser til at operere med.</p> <p>Vi har vi fra start besluttet, at vores fokus skal være på den faglige indsats i institutionerne – vi har derfor fokus på opgaven at yde omsorg og skabe rum for trivsel, udvikling og læring for alle børn i netværket.</p> <p>I Netværk Nørrebro har vi, som tidligere skrevet, valgt en</p>

	<p>Netværkskoordinator. Koordinatorens rolle er at koordinere, og videreformidle de indsatser som kommer fra BUF. Hvis Netværkskoordinatoren skal have et mandat, kan dette kun gives af bestyrelserne i institutionerne. Det er derfor vigtigt, at alle mødeindkaldelser hvor der forventes et mandat fra koordinatoren, sendes i god tid, så det kan drøftes i de respektive bestyrelser.</p>
<p>Arbejder I med en fælles økonomisk pulje i netværket/partnerskabet?</p> <p>Fortæl i så fald gerne, hvad der samarbejdes om økonomisk.</p>	<p>Vi har en fælles økonomi fordelingsnøgle, som bruges ved fælles arrangementer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fælles temaaften for det pædagogiske personale i netværket. • Lederseminar for netværket • DHL, sociale arrangementer for hele netværket.
<p>Betyder netværksorganiseringen, at I taler sammen, hvis en institution kommer ud i økonomiske eller faglige problemer?</p> <p>Hvis ja, hvad har så konkret/teoretisk været drøftet i jeres netværk som gode løsninger for eventuelt trængte institutioner?</p>	<p>På vores månedlige ledermøder drøfter vi de udfordringer, vi hver især måtte have. Netværket gør, at vi kan skabe et tillidsfuldt rum sammen - fremadrettet er der aftalt "Best practice" møder.</p>
<p>Samarbejder I strategisk/fagligt om pejlemærkerne på tværs af netværket inden for de forskellige aldersgrupper (0-5, 6-9, 10-13, 14-18)?</p> <p>Hvis ja, hvilken betydning har det haft inden for et eller flere pejlemærker?</p> <p>Pejlemærkerne:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sociale relationer - Inklusion og fællesskaber - Sprogindsats - Sammenhæng (også i overgange) - Forældresamarbejde - Krav om refleksion og metodisk systematik i den pædagogiske praksis 	<p>Vi arbejder alle med pejlemærkerne og har fokus på det, i det daglige arbejde.</p> <p>I Netværket har vi haft et særligt fokus og er blevet klogere, på sprogindsatsen, hvor vi har haft support fra området til at holde foredrag.</p> <p>Vi har ligeledes haft et internt oplæg omkring kønsreflekteret praksis.</p> <p>Det samme gælder overgange og vidensoverdragelse, hvor vi på Nørrebro/Bispebjerg har været en del af et forsøg med elektronisk vidensoverdragelse via Kbh-barn. Et spændende projekt, som helt sikkert vil have sin berettigelse, når "børnesygdommene" er blevet kureret.</p> <p>Som selvejende og delvis forældredrevet institutioner, er det naturligt for os, at lægge op til et godt forældrepartnerskab - det ligger lige som i vores dna.</p> <p>I forbindelse med Stærkt samarbejde, har der særligt i Guldberg Skoledistrikt, været arbejdet med overgange. Dette har været et større projekt med bl.a. uddannelsesforløb og rokadeforløb, hvor de tilknyttede institutioner var i praktik hos hinanden. Med det, blev der skabt udgangspunkt for en videre praksis, hvor vi gentager praktikforløbene, sådan at kendskabet til hinanden og hinandens praksis, i forhold til arbejdet med overgange, stadighed skærpes.</p> <p>Alle tilknyttede institutioner, fritidsinstitutioner og Guldberg Skole inkl. børnehaveklasserne har alle været og er dybt involveret.</p> <p>I forsøgsordningen for klubberne (der er to klubber i netværket)</p>

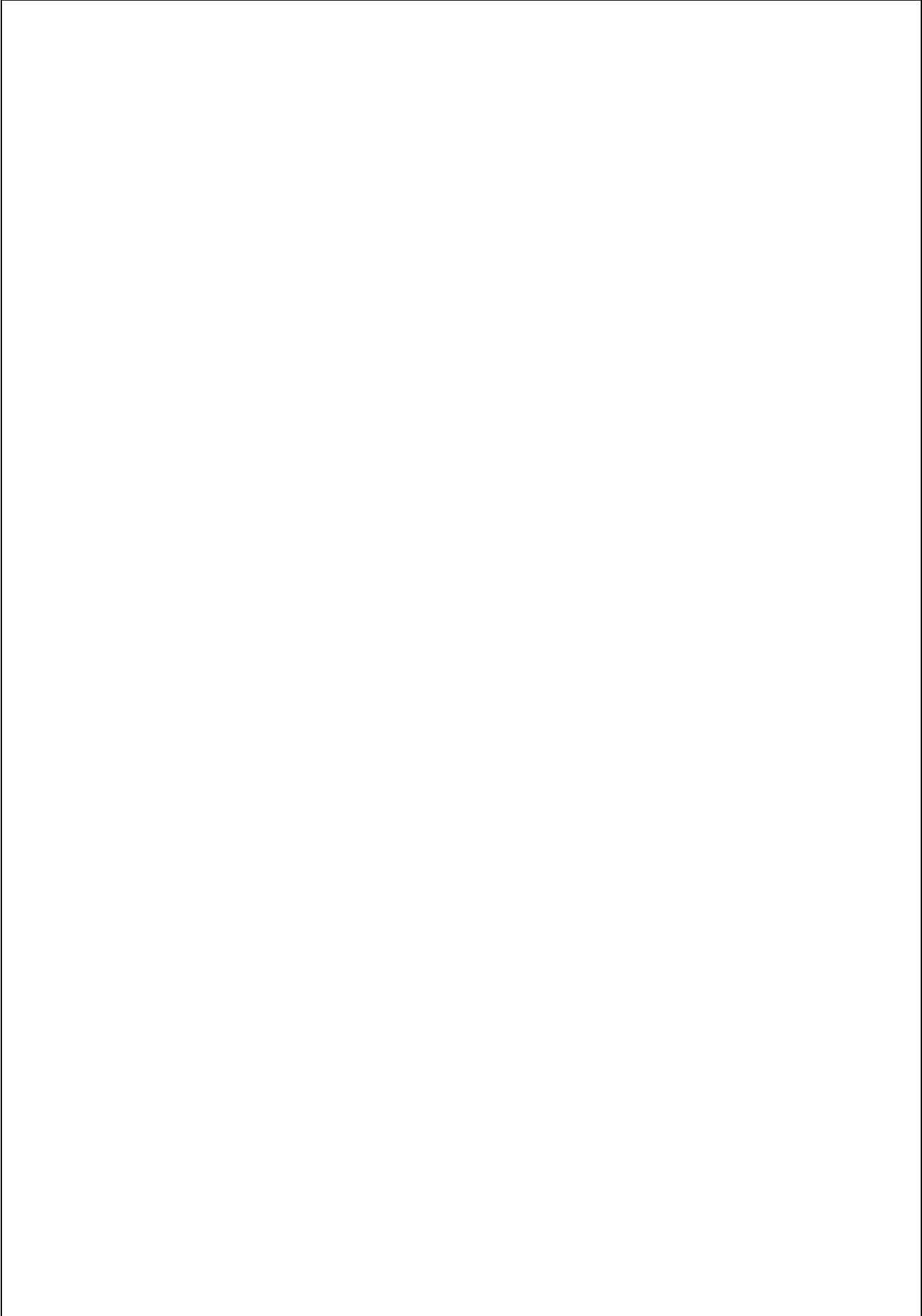
	<p>har vi sat et procesforløb omkring inkluderende fællesskaber i gang. Vi har i den forbindelse haft oplægsholder Nils Falk ude til en kick off tema dag, hvor processen blev sat i gang. <i>Dette forløb skal evalueres til februar 2018.</i></p>
<p>Understøtter netværksstrukturen et samarbejde af strategisk/faglig art om netværkets visioner for fritidsinstitutioner og fritidscentre?</p> <p>Hvis ja, hvordan oplever I et udbytte af dette samarbejde? (kun relevant for netværk med fritidsinstitutioner eller fritidscentre)</p>	<p>I netværket er to integrerede institutioner med fritidshjem og klubber, Askov Fonden med 60 FH, og 32 piger i Pigeklubben. Johannes Gården med 96 indskrevne FH børn og 220 indskrevne FK og JK børn, sidstnævnte med en særlig konstruktion i forbindelse med, at vi fik forsøgsordning for ca. halvandet år siden. Det blev der besluttet, at Johannes Gårdens klubafdeling fremadrettet kun skulle modtage børn fra private skoler. I forvejen modtager Sankt Johannes Gårdens fritidshjemsafdeling kun børn fra privatskolen Sct. Ansgar.</p> <p>Netværksstrukturen udgør et fagligt sparrings – og inspirationsrum, der under alle omstændigheder påvirker og understøtter institutionernes arbejde med kerneopgaverne i en positiv retning. Da både fritidsinstitutionerne og klubberne er en del af de to integrerede institutioner, påvirkes og understøttes disses kerneopgaver naturligvis også af netværksstrukturen.</p> <p>Begge institutioner samarbejder med forsøgsordningen (FO) og har stort udbytte heraf. Dette særligt i form af fælles projekter, samt aktiviteter og sparring om div. udfordringer i forbindelse med vores brugergrupper.</p>
<p>Hvilken betydning oplever I, at netværkssamarbejdet har for børnene i institutionerne?</p>	<p>Vi har netværkets første år prioriteret ledelsesarbejdet, at lære hinandens institutioner at kende, styrke tilliden i ledelsesteamet og få en positiv dag med personalet.</p> <p>Det systematiske arbejde med sprog, TOPI, overgange og fokus på kerneopgaven, som vi løbende sparrer omkring i netværket giver en styrket pædagogisk faglighed.</p> <p>Vi er kommet godt i gang, og med en fortsat positiv udvikling, vil der komme et endnu større børneperspektiv på sigt.</p>
<p>Hvilken betydning oplever I, at netværkssamarbejdet har for forældrene til børn i institutionerne?</p>	<p>I forhold til overgange, kan det have betydning for den enkelte forælder, at den afgivne institution, kan henvise til et kendskab og samarbejde mellem institutionerne i netværket.</p> <p>Det er ikke vores opfattelse, at forældrene har en fornemmelse af, at være en del af et netværk. Forældrene vælger den enkelte institution.</p>
<p>Oplever I udfordringer i netværkssamarbejdet?</p> <p>Hvis ja, hvilke udfordringer oplever I?</p> <p>Hvordan kan forvaltningen/området eventuelt hjælpe med support eller indsatser til at understøtte jeres netværkssamarbejde?</p>	<p>Det er selvsagt en udfordring, at skulle indgå med nye samarbejdspartnere. Det tager tid, at lære hinandens faglige profil at kende. Men her lidt over et år efter, er vi kommet langt. Der er respekt for den enkelte institution og dennes værdigrundlag samt praksis.</p> <p>Vi oplever klynge tilgangen er den alt dominerende. Her passer de selvejende institutioner, med den mangfoldighed de</p>

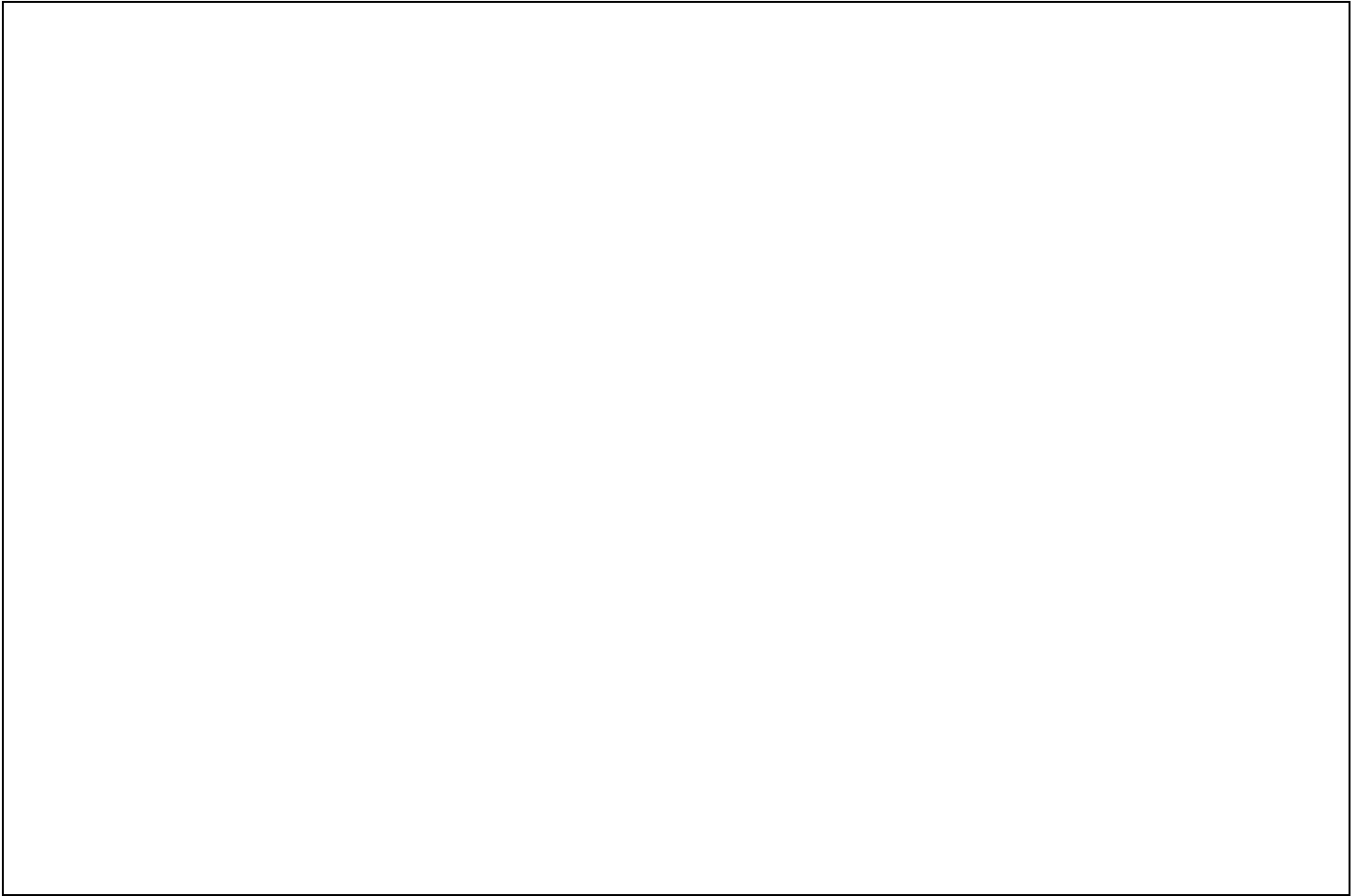
	<p>repræsenterer, ikke umiddelbart ind.</p> <p>En måde forvaltningen/området kan hjælpe, er eksempelvis ikke at have et klyngeperspektiv på de udfordringer, vi står med, samt at respektere, at processerne tager tid. At BUF er nysgerrige på, hvordan vi som velfungerende netværk kan løse opgaven.</p> <p>Vi indgår gerne i et konstruktivt samarbejde og tror på, at den bedste måde, at få gode resultater, er en tidlig involvering af de selvejende institutioner – gerne via deres paraplyorganisationer.</p>
Samarbejde på ledelsesplan	
<p>Hvilke typer drøftelser har I blandt lederne i netværket? (sæt kryds)</p>	<p>Strategiske ift. udviklingen af netværket: X</p> <p>Strategiske ift. samarbejdet med forvaltningen: X</p> <p>Ledelsessparring: X</p> <p>Pædagogisk-faglig erfaringsudveksling: X</p> <p>Praktiske ift. medarbejderne i institutionerne: X</p> <p>Praktiske ift. børnene i institutionerne: X</p> <p>Praktiske ift. samarbejde med forvaltningen: X</p> <p>Praktiske ift. særlige situationer i de enkelte institutioner: X</p> <p>Andet (uddyb):</p> <p>Vi er derudover optaget af, hvordan vi, som institutioner, kan bidrage til udvikling af lokalområdet.</p>
<p>Hvor ofte mødes I i gruppen af ledere i netværket? (sæt kryds)</p>	<p>En gang ugentligt:</p> <p>Flere gange ugentligt:</p> <p>En gang om måneden:</p> <p>Hver anden måned:</p> <p>Andet (uddyb):</p> <p>To gange om måneden. Derudover har vi organiseret ledersparring, MED udvalg, og ad hoc grupper.</p>
<p>Hjælper I hinanden i gruppen af ledere i netværket ved at varetage forskellige ansvarsområder?</p> <p>Hvis ja, hvilke?</p>	<p>Vi dækker hinanden ind ved ferie, sygdom m.m.</p> <p>Nogen har ansvarsområde Stærkt samarbejde, ressource team, Netværksudvalg (MED). Uddannelsesdage for personale, sociale arrangementer for personalet og ledelsen. Andre ad hoc grupper.</p>
<p>Hvilke konkrete initiativer/oplevelser er der kommet ud af jeres ledelsessamarbejde?</p>	<p>Organiseret ledersparring, årshjul, fælles uddannelsesdage for personalet I hele netværket, Fælles DHL for hele netværket, organiseret netværksgruppe (MED).</p> <p>Fagligt fokus på sprog, vidensoverdragelse, stærkt samarbejde, overgrebspakken, forældrepartnerskab.</p> <p>Fokus på "Best practice".</p>
<p>Hvilke overvejelser har I om videreudviklingen af jeres ledelsessamarbejde?</p>	<p>Er beskrevet i det foregående...</p>
Samarbejde på medarbejderplan	

<p>Er det etableret faglige fora for medarbejderne på tværs af institutionerne?</p> <p>Hvis ja, hvilke?</p>	<p>Enhver medarbejder kan, til enhver tid, tage initiativ og iværksætte en fælles aktivitet eller et tiltag for netværkets institutioner eller nogle få af institutionerne.</p> <p>Den første tirsdag og onsdag i måneden ved alle medarbejdere, at de kan møde netværkskollegaer på HT vest legeplads og Wesselsgade legeplads.</p> <p>Udviklingen af faglige fora på tværs af institutionerne, er noget vi vil være opmærksom på fremadrettet.</p>
<p>Hvordan inddrages og påvirker medarbejdere samarbejdet i netværket?</p>	<p>I foråret viste trivselsundersøgelsen, at det selvejende område scorede højt på samtlige parametre.</p> <p>Vi har i netværket et netværksudvalg (MED) og udvalget mødes 4 gange årligt. Udvalget er bl.a. med til at planlægge året fælles tema aften, samt drøfte generelle arbejdsmiljømæssige udfordringer.</p> <p>Netværket er delt i to skoledistrikter og det kan være naturligt, at nogle medarbejdere samarbejder mere med hinanden end andre.</p>
<p>Er der et samarbejde mellem institutionerne i netværket om at fastholde kompetente og uddannede fritidsinstitutions- og /eller fritidscentermedarbejderne?</p> <p>Hvis ja, hvor mange medarbejdere arbejder så på tværs af institutioner i netværket? (kun relevant for netværk med fritidsinstitutioner eller fritidscentre)</p>	<p>Fritidsinstitutionerne arbejder på tværs af afdelingerne i egen institution, og sikres et antal timer, der gør at kompetente medarbejdere kan fastholdes.</p>
<p>Samarbejde mellem bestyrelserne</p>	
<p>Hvor tit mødes bestyrelserne i netværket med hinanden? (sæt kryds)</p>	<p>En gang om måneden: Hver anden måned: Hvert kvartal: Hvert halvår: Årligt: Aldrig: Andet (uddyb):</p> <p>For nuværende, har bestyrelserne vanskeligt ved, at finde mening i at etablere en fælles bestyrelse. Bestyrelserne indkaldes til særlige opgaver, hvor det er påkrævet, at de tager fælles stilling. Alle bestyrelser inddrages i netværkssamarbejdet i de enkelte institutioner.</p>
<p>Hvilke typer af drøftelser, vedr. samarbejdet i netværket, har I imellem bestyrelserne i netværket? (sæt kryds)</p>	<p>Strategiske ift. udviklingen af netværket: Strategiske ift. samarbejdet med forvaltningen: Overordnet sparring om bestyrelsesarbejdet: Praktiske ift. medarbejderne i institutionerne:</p>

	<p>Praktiske ift. børnene i institutionerne: Praktiske ift. samarbejde med forvaltningen: Praktiske ift. særlige situationer i de enkelte institutioner: Andet (uddyb):</p> <p>Se ovenstående...</p>
Hvilke overvejelser har I om videreudviklingen af bestyrelsernes samarbejde?	Bestyrelserne i netværket har for nuværende besluttet, som beskrevet i netværkskontrakten, at der ikke skal være en overordnet bestyrelse.
Samarbejde udenfor netværket	
<p>Hvordan samarbejder I med skoler?</p> <p>Fortæl gerne om eksempler på godt samarbejde og eksempler på eventuelle udfordringer</p>	<p>I forbindelse med Stærkt samarbejde, har der særligt i Guldberg Skoledistriktet, været arbejdet med overgange. Dette har været et større projekt, med bl.a. uddannelsesforløb og rokadeforløb, hvor de tilknyttede institutioner var i praktik hos hinanden. Med det, blev der skabt udgangspunkt for en videre praksis, hvor vi gentager praktikforløbene, sådan at kendskabet til hinanden og hinandens praksis, i forhold til arbejdet med overgange, til stadighed skærpes.</p> <p>Alle tilknyttede institutioner, fritidsinstitutioner og Guldberg Skole inkl. børnehaveklasserne alle har været og er dybt involveret.</p> <p>Flere børnehaver i distriktet samarbejder med Blågård skole omkring Zebra Ze Ze som er teater, der opføres med de ældste bh. Børn og skolens 0-klasser. Med henblik på at øge kendskabet til den lokale folkeskole.</p>
<p>Er der medarbejdere fra institutionerne i netværket, der også arbejder på en skole?</p> <p>Hvis ja, hvor mange?</p>	<p>Sankt Johannes Gården varetager støttetimer og fungerer som ressourcepersoner i nogle klasser på privatskolen Sct. Ansgar. Dette understøtter på bedste vis børnenes erfaring og oplevelse af et tæt samarbejde mellem de voksne fra skolen og deres fritidshjem/klub. Vi er selv med til at planlægge indholdet af timer i klasserne sammen med lærerne.</p> <p>Samarbejdet varetages af 5 medarbejdere fra institutionen. Askovfondens fritidsinstitution er i positiv dialog med Dia Privatskole omkring et udvidet samarbejde, som også vil indbefatte at pædagogerne i en eller anden form involveres i skolens udvikling, med specielt fokus på det sociale.</p>
Hvordan samarbejder I med det lokale foreningsliv?	<p>Vi er aktive i det lokale foreningsliv, da netværket består af børn fra 0-18 år.</p> <p>Vi har i netværket fokus på lokalområdets udvikling og støtter op omkring etablering af nye foreninger på indre Nørrebro. De fleste af institutionerne benytter biblioteket, Støberiet, kirker, åbent dagtilbuds aktiviteter, lokale legepladser og Korsgadehallen mv.</p> <p>Flere af netværkets børn frekventerer Nørrebro United, hvor de eksempelvis går til karate eller fodbold. Der er netop ved at</p>

	blive etableret et samarbejde med Cool Kidz, der holder til i Osram Huset.
<p>Hvordan oplever I samarbejdet med forvaltningen/området?</p> <p>Fortæl gerne om eksempler på godt samarbejde og eksempler på eventuelle udfordringer</p>	<p>Vi oplever et nemt, smidigt og godt samarbejde med den faglige support i området – de er lette at komme i kontakt med.</p> <p>Godt lokalt samarbejde med område Nørrebro/Bispebjerg. B.la. har områdeleder Mikala Jørgensen været på besøg i hele netværket, og ledelsen for supporten har ligeledes været aktive i, at få det gode samarbejde op at stå.</p>
<p>Egne perspektiver/oplevelser vedr. netværkssamarbejdet (brug gerne overskrifter)</p>	
<p>Det er vores generelle betragtning, at vi i netværket er rykket tættere sammen og gerne vil samarbejdet og de afledte synergieffekter.</p> <p>Vi vil derfor gerne udtrykke bekymring omkring, at det virker som om, at forudsætningerne for succes, defineres ved, om man er kommet tættere på, at have en netværksleder og om man har fået etableret en fælles bestyrelse.</p> <p>Vi er 11 selvstændige juridiske enheder, som helt uden central diktering, har et brændende ønske, om at skabe de bedst mulige betingelser for byens børn og familier.</p> <p>Vi ser gerne, at det er dette ønske, der er dominerende i vurderingen af vores succes, frem for de mere tekniske styringsstrukturer.</p> <p>Vi oplever en spirende nysgerrighed fra områdeforvaltningen på samarbejdet med det selvejende område, og vi vil gerne i NB1, bidrage yderligere ind i processen med at finde ud at hvordan dette bedst afstedkommes.</p>	





Skema til udfyldelse i forbindelse med evaluering af netværksstrukturen

Besvarelsen skal bero på ledelsernes, bestyrelsernes og medarbejdernes perspektiver og gerne også på eksempler på forældre- og/eller børneoplevelser i forhold til netværkssamarbejdet. Se nærmere om dette og baggrunden for evalueringen i det medfølgende introduktionsbrev.

Skemaet skal sendes i udfyldt stand til Administrativt Ressourcecenter på mailadressen ARC@buf.kk.dk senest den 8. januar 2018. Skemaet tilgår efterfølgende Børne- og Ungdomsudvalget uden redigering, udfyld derfor gerne skemaet med tydelig skrift eller på computer.

Netværkets navn: NB2

Navne på institutionerne der indgår i netværket, deres pladstyper og normeringer (tilføj evt. navn på skole ved evt. skoletilknytning):

Navn	Pladstyper og normering	Skolenavn ved skoletilknytning
FCYN	Fritidscenter 275 FK/JK 36 UK	Nørrebro Park Skole og Rådmandsgade skole
Dronning Louises Asyl	23 vg/38 bha	Nørrebro Park Skole
Røde Rose 3	22vg/ 44bha	Rådmandsgade skole
Røde rose 2	24 bha	Rådmandsgade skole
Hermodsgade	22 bha	Rådmandsgade skole
Børnehuset Balder	50 vg/ 42 bha	Rådmandsgade skole
Samuelsgården	50 vg/ 44 bha	Rådmandsgade skole

Spørgsmål	Svar
Overordnet om netværkssamarbejde	
Ligger institutioner i netværket tæt på eller langt fra hinanden? (sæt kryds)	Under 1 km mellem alle institutioner: X Over 1 km mellem én eller flere institutioner: mellem to institutioner. Over 1 km mellem alle institutioner:
Uddyb gerne med hvilken betydning	



<p>institutionernes geografiske beliggenheder har for netværkssamarbejdet</p>	<p>Vi holder alle møder i Skodsborggade 6, da det ligger i midten af vores institutioner og har gode mødefaciliteter. Det kan være en udfordring at én af institutionerne er en udflytter del ift. at 'nå tilbage' til institutionen efter et møde. De institutioner der ligger tæt, bruger vi lokaler/sale i Skodsborggade og Baldersgade.</p>
<p>Hvordan arbejder jeres netværk for en udvikling mod et tættere netværkssamarbejde?</p>	<p>Vi prøver at finde snitflader der giver mening og synergi i forhold til opgaven. Vi bruger netværket til ledersparring, temadag ift. fælles faglige input. Vi holder møder hver måned af 3-4 timers varighed. Vi arbejder på at få etableret en kompetence og grejbank. Udnytter de gode faciliteter i fritidscenteret ift. krop og bevægelse/rytmik. Vi arbejder hen i mod at have fælles temadage for personalet. TR og AMR netværk er i udarbejdelse. Fælles MED og fælles bestyrelse er etableret. Vi kigger på muligheden for at lave en fælles vikar-bank, så vi kan tilbyde vores vikarer flere timer og derved fastholde de dygtige vikarer.</p>
<p>Hvilket mandat har jeres netværksleder til at repræsentere de andre institutioner i forskellige fora?</p>	<p>Det mandat hun/han har brug for udenfor økonomisk ramme. Vores leder fungerer mere som koordinator og bindeled med forvaltningen. Rep. ved BUF-møder hvor det hovedsageligt er generel info. Netværksleder repræsenterer netværket ved møder, men har ikke et beslutningsmandat da alle er selvstændige juridiske enheder.</p>
<p>Arbejder I med en fælles økonomisk pulje i netværket/partnerskabet? Fortæl i så fald gerne, hvad der samarbejdes om økonomisk.</p>	<p>Vi har besluttet at alle giver en % sats, svarende til ens størrelse, som bl.a. skal medvirke til at der kan komme vikardækning til de små institutioner, så alle kan deltage på netværksmøderne. Betaling for lederseminar, temadage og andre faglige oplæg som kan højne den pædagogiske kvalitet i hele netværket, der ville styrke de små institutioner i netværket.</p>
<p>Betyder netværksorganiseringen, at I taler sammen, hvis en institution kommer ud i økonomiske eller faglige problemer? Hvis ja, hvad har så konkret/teoretisk været drøftet i jeres netværk som gode løsninger for eventuelt trængte institutioner?</p>	<p>Vi taler sammen om økonomi og man kan få sparring og viden om de andres økonomi. Faglige udfordringer ligeså. Fordi vi er et mindre netværk har det været muligt allerede meget tidligt i processen at opnå en tillid til hinanden, så vi har sparret med hinanden om det der foregår i vores institutioner uden omsvøb. Vi har brugt hinanden meget når det har været svært, når vi har stået i svære dilemmaer både fagligt og økonomisk. Vi taler faglig ledelse og om hvordan vi hele tiden kan dygtiggøre os og opkvalificere vores medarbejdere og vores netværk. Vi kan ikke redde hinanden økonomisk, men støtte op om processen og vejlede i forhold til udfordringen.</p>
<p>Samarbejder I strategisk/fagligt om pejlemærkerne på tværs af netværket inden for de forskellige aldersgrupper (0-5, 6-9, 10-13, 14-18)? Hvis ja, hvilken betydning har det haft inden for et eller flere pejlemærker?</p>	<p>Vi har drøftet pejlemærkerne i vores ressource team inden det blev nedlagt. Vi havde blandt andet en oplægsholder ude og tale om forældrepartnerskaber. Vi har afholdt et fælles møde med forvaltningen omkring sprogindsatsen for de 0-6 års institutioner der er i netværket. Der ud over synliggøres vores arbejde overfor hinanden ift. hvordan vi arbejder med pejlemærkerne og implementerer dem i hverdagen i udførelsen af kerneopgaven.</p>

<p>Pejlemærkerne:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sociale relationer - Inklusion og fællesskaber - Sprogindsats - Sammenhæng (også i overgange) - Forældresamarbejde - Krav om refleksion og metodisk systematik i den pædagogiske praksis 	<p>Det styrker vores tilgang og konstruktive arbejde med at implementerer og udvikle indenfor pejlemærkerne.</p>
<p>Understøtter netværksstrukturen et samarbejde af strategisk/faglig art om netværkets visioner for fritidsinstitutioner og fritidscentre?</p> <p>Hvis ja, hvordan oplever I et udbytte af dette samarbejde? <i>(kun relevant for netværk med fritidsinstitutioner eller fritidscentre)</i></p>	<p>Nej, men alle er bekendte med opgaven og udfordringen på fritidsområdet. Samarbejdet omkring FI og FC foregår hovedsageligt med FI og FC i bydelen og Bispebjerg.</p>
<p>Hvilken betydning oplever I, at netværkssamarbejdet har for børnene i institutionerne?</p>	<p>Vi bruger hovedsageligt netværket som ledelsesforum. Men det kommer alle vores børn og unge til gode, idet vi tror på, at et stærkt netværkssamarbejde vil styrke os alle og højne den pædagogiske kvalitet. Der ud over mærker børnene at vi er et netværk, når vi låner lokaler af hinanden. Vi har i tankerne, at bruge hinanden mere på tværs ift. en kompetencebank, så vi kan bruge vores fagligt stærke medarbejdere til at hjælpe i de andre institutioner, hvis der er noget specifikt man gerne vil sætte fokus på, men ikke ved hvordan. Herunder blandt andet sprogarbejdet, musik og bevægelse.</p>
<p>Hvilken betydning oplever I, at netværkssamarbejdet har for forældrene til børn i institutionerne?</p>	<p>Drøftelser om forældresamarbejdet og arbejdet med områdets udsatte og sårbare familier på ledelsesplan udmønter sig i det nære forældresamarbejde i institutionerne. Der ud over sidder der forældre med i vores fælles netværksbestyrelse som involveres gennem årlige møder.</p>
<p>Oplever I udfordringer i netværkssamarbejdet?</p> <p>Hvis ja, hvilke udfordringer oplever I?</p> <p>Hvordan kan forvaltningen/området eventuelt hjælpe med support eller indsatser til at understøtte jeres netværkssamarbejde?</p>	<p>Det er en udfordring, at ikke alle deltager i møderne. Dette kunne til dels afhjælpes ved, at der er sat penge af fra fællespuljen til at dække med en vikar når vi holder møder.</p> <p>Det er lidt en udfordring at vi mangler en aldersgruppe (FI- 6-10 år) da vi ønsker at lave en helheds orienteret indsats fra 0-18 år.</p>
<p>Samarbejde på ledelsesplan</p>	
<p>Hvilke typer drøftelser har I blandt lederne i netværket? (sæt kryds)</p>	<p>Strategiske ift. udviklingen af netværket: x Strategiske ift. samarbejdet med forvaltningen: x Ledessparring: x Pædagogisk-faglig erfaringsudveksling: x Praktiske ift. medarbejderne i institutionerne: x Praktiske ift. børnene i institutionerne: Praktiske ift. samarbejde med forvaltningen: x Praktiske ift. særlige situationer i de enkelte institutioner: x Andet (udby):</p>

Hvor ofte mødes I i gruppen af ledere i netværket? (sæt kryds)	En gang ugentligt: Flere gange ugentligt: En gang om måneden: x Hver anden måned: Andet (uddyb):
Hjælper I hinanden i gruppen af ledere i netværket ved at varetage forskellige ansvarsområder? Hvis ja, hvilke?	Hvis der opstår behov, har vi åbnet for muligheden. Vi vidensdeler omkring fx beredskabsplan, personalepolitikker mm. Udarbejdelse af læreplaner og pejlemærkerne. Har snakket om at åbne kun en institution om sommeren og i nogle ferier.
Hvilke konkrete initiativer/oplevelser er der kommet ud af jeres ledelsessamarbejde?	Fælles temadag med Svend Brinkkman – Udlån af fysiske rammer – Fokus på udvikling og nye ideer, der kan styrke netværket.
Hvilke overvejelser har I om videreudviklingen af jeres ledelsessamarbejde?	At det bliver spændende når vi får økonomien på plads og alle er med. Vi har for 2018 lavet et mere dybdegående årshjul, med flere temaer hvor vi vil stille skarpt på den faglige ledelse og hvordan vi opnår endnu højere kvalitet i vores institutioner.
Samarbejde på medarbejderplan	
Er det etableret faglige fora for medarbejderne på tværs af institutionerne? Hvis ja, hvilke?	Nej ikke PT, men det er med i planen for 2018 Fælles temadage eller aftener med relevante foredrag eller oplæg.
Hvordan inddrages og påvirker medarbejdere samarbejdet i netværket?	Ved udlån ellers ikke rigtig. De bliver spurgt til råds, hvis vi har ideer eller andet der skal besluttes, som involverer medarbejdere mm.
Er der et samarbejde mellem institutionerne i netværket om at fastholde kompetente og uddannede fritidsinstitutions- og /eller fritidscentermedarbejderne? Hvis ja, hvor mange medarbejdere arbejder så på tværs af institutioner i netværket? <i>(kun relevant for netværk med fritidsinstitutioner eller fritidscentre)</i>	Vi arbejder på muligheden og den er drøftet flere gange. Vi er måske ved at finde en mulighed og kunne godt tænke os at udvikle på det.
Samarbejde mellem bestyrelserne	
Hvor tit mødes bestyrelserne i netværket med hinanden? (sæt kryds)	En gang om måneden: Hvert anden måned: Hvert kvartal: Hvert halvår: x Årligt: 1 gang Aldrig: Andet (uddyb):
Hvilke typer af drøftelser, vedr. samarbejdet i netværket, har I imellem bestyrelserne i netværket? (sæt kryds)	Strategiske ift. udviklingen af netværket: x Strategiske ift. samarbejdet med forvaltningen: Overordnet sparring om bestyrelsesarbejdet: x Praktiske ift. medarbejderne i institutionerne: Praktiske ift. børnene i institutionerne: Praktiske ift. samarbejde med forvaltningen:

	Praktiske ift. særlige situationer i de enkelte institutioner: Andet (uddyb):
Hvilke overvejelser har I om videreudviklingen af bestyrelsernes samarbejde?	Sørge for at skabe mening for bestyrelsesmedlemmerne ift. et samarbejde i netværket. Finde snitflader der både dækker 0-6 år og 10-18.
Samarbejde udenfor netværket	
Hvordan samarbejder I med skoler? Fortæl gerne om eksempler på godt samarbejde og eksempler på eventuelle udfordringer	Hver for sig og igennem stærkt samarbejde. Vi har på ledelsesplan drøftet hvordan vi har udarbejdet vores stærkt samarbejde papirer.
Er der medarbejdere fra institutionerne i netværket, der også arbejder på en skole? Hvis ja, hvor mange?	Ja fra FC 9 medarbejdere
Hvordan samarbejder I med det lokale foreningsliv?	Hver for sig. FC har flere samarbejdspartnere og projekter igang.
Hvordan oplever I samarbejdet med forvaltningen/området? Fortæl gerne om eksempler på godt samarbejde og eksempler på eventuelle udfordringer	Godt og konstruktivt. De er lydhøre og samarbejdsvillige når vi kommer med noget. God opbakning fra ledelse og pædagogiske konsulenter samt supportteam ☺
Egne perspektiver/oplevelser vedr. netværkssamarbejdet (brug gerne overskrifter)	
<p>Vi oplever i vores netværk, at det har været utrolig konstruktivt, at vi har været under 10 institutioner. Vi har haft mulighed for at fordybe os, bruge hinanden som sparring og danne en tillid, som har gjort vores netværk stærkt og meget brugbart. Det har været muligt at lave vores dagsordner praksisnære og få talt om det som er det væsentlig for os lige præcis der. Hvor det har været nødvendigt. Vi har arbejdet ud fra et årshjul med faste punkter, så vi er kommet igennem pejlemærkerne, men det har samtidig været, uligt at flette komplekse problemstillinger, som har fyldt for den pågældende institution, når der var brug for det. På denne måde er vi nået godt omkring i løbet af 2017 og dette har givet os en klarhed over, hvad vi kan forvente at nå i 2018. Vi har store visioner for vores netværk, både for vores børn og unge på tværs, vores medarbejdere, vores forældregrupper og vores bestyrelser.</p> <p>Vi vil fastsætte et årshjul der ud over at rumme faglige evalueringer af pejlemærkerne vil vi sætte flere temaer på, som vil nå helt ud i den enkelte institution. Dette for at alle medarbejdere, børn/unge og forældrene kan mærke det konstruktive i at være et netværk.</p>	

Skema til udfyldelse i forbindelse med evaluering af netværksstrukturen

Besvarelsen skal bero på ledelsernes, bestyrelsernes og medarbejdernes perspektiver og gerne også på eksempler på forældre- og/eller børneoplevelser i forhold til netværkssamarbejdet. Se nærmere om dette og baggrunden for evalueringen i det medfølgende introduktionsbrev.

Skemaet skal sendes i udfyldt stand til Administrativt Ressourcecenter på mailadressen ARC@buf.kk.dk senest den 8. januar 2018. Skemaet tilgår efterfølgende Børne- og Ungdomsudvalget uden redigering, udfyld derfor gerne skemaet med tydelig skrift eller på computer.

Netværkets navn: NB3 Muffen

Navne på institutionerne der indgår i netværket, deres pladstyper og normeringer (tilføj evt. navn på skole ved evt. skoletilknytning):

Navn	Pladstyper og normering	Skolenavn ved skoletilknytning
Edel Liisberg	Vuggestue 30, børnehave 56	Utterslevs skole
Muslingen/Ønskeøen	Vuggestue 22, børnehave 66	Grøndalsvænget skole
Rørsangeren	Vuggestue 24, børnehave 44	Grøndalsvænget skole
Schous Børnehus	Vuggestue 34, børnehave 44	Utterslev skole
Bellis børnehus	Vuggestue 12, børnehave 40, heraf 5 familiepladser	Tagensbo Skole
Hurlumhej	Vuggestue 12, børnehave 44	Tagensbo Skole
Ansgars Engle + Borup alle 249 a	Børnehave 58	Grøndalsvænget skole Rødkilde skole
Utterslevs Børnegård	Vuggestue 36, Børnehave 102, Basisplads 8	Utterslevs Skole
Børnehuset Globen		Tagensbo Skole
Stærebo + afd. Tagensbo Børnehave	Vuggestue 22, småbørn 6, børnehave 74	Grøndalsvænget skole Tagensbo Skole
Gemmet	Vuggestue 32, børnehave 64	Utterslevs skole



Spørgsmål	Svar
Overordnet om netværkssamarbejde	
<p>Ligger institutioner i netværket tæt på eller langt fra hinanden? (sæt kryds)</p> <p>Uddyb gerne med hvilken betydning institutionernes geografiske beliggenheder har for netværkssamarbejdet</p>	<p>Under 1 km mellem alle institutioner: Over 1 km mellem én eller flere institutioner: X Over 1 km mellem alle institutioner:</p> <p>Netværkets geografiske beliggenhed repræsenterer flere forskellige demografiske og kulturelle sammensætninger. Samlet set er netværkets beliggenhed kendetegnet ved mange ligheder; fx multikulturel befolkningssammensætning, socioøkonomisk status, tilknytning til arbejdsmarkedet og uddannelsessektoren, samt andel af almennyttige boliger. I forhold til netværkets arbejde vurderer vi ikke, at geografien har betydning.</p>
<p>Hvordan arbejder jeres netværk for en udvikling mod et tættere netværkssamarbejde?</p>	<p>Netværket havde i forvejen et tæt og forpligtende samarbejde, som med udvidelsen af netværkene inkluderer yderligere tre institutioner. Vores individuelle status som juridisk selvstændige enheder, er både en styrke og befordrende for udviklingen af netværkssamarbejdet. Det betyder, at der er stor ligeværdighed i vores tilgang til samarbejde og fastlæggelse af fælles mål.</p>
<p>Hvilket mandat har jeres netværksleder til at repræsentere de andre institutioner i forskellige fora?</p>	<p>Netværket opererer ikke med netværksleder men med netværkskoordinator. Muffen har skabt en organisering af forskellige ansvarsområder med en primær og sekundær ansvarsperson. Ansvarsområderne dækker: Faglighed, HR, økonomi, interessenter, og altså også netværkskoordinator som et selvstændigt ansvarsområde. Alle mandater gives efter drøftelse på netværkets ledermøder.</p>
<p>Arbejder I med en fælles økonomisk pulje i netværket/partnerskabet?</p> <p>Fortæl i så fald gerne, hvad der samarbejdes om økonomisk.</p>	<p>Netværket har fælles økonomi for initiativer, der understøtter netværkets formål. Fx har vi afholdt sprogkurser, fælles personalemøder m. oplæg, forældrebestyrelseskurser, foredrag ved fælles forældremøder, lederseminar, DHL- stafet mv. Her deles udgifter forholdsmæssigt efter de enkelte institutioners størrelse.</p>
<p>Betyder netværksorganiseringen, at I taler sammen, hvis en institution kommer ud i økonomiske eller faglige problemer?</p> <p>Hvis ja, hvad har så konkret/teoretisk været drøftet i jeres netværk som gode løsninger for eventuelt trængte institutioner?</p>	<p>Netværket har altid hjulpet hinanden med sparring og videndeling i forhold til de problemstillinger, man som institution kan komme ud for. Netværkets organisering i ansvarsområder betyder, at vi både har specifik og generel viden om forskellige udfordringer, muligheder og udviklingspotentialer.</p> <p>Ved opståede problemer drøftes den konkrete problemstilling med forskellige løsningsperspektiver, som den enkelte leder kan anvende, samt hvordan mulige</p>

	<p>løsninger kan præsenteres for den selvstændige juridiske enheds bestyrelse.</p>
<p>Samarbejder I strategisk/fagligt om pejlemærkerne på tværs af netværket inden for de forskellige aldersgrupper (0-5, 6-9, 10-13, 14-18)?</p> <p>Hvis ja, hvilken betydning har det haft inden for et eller flere pejlemærker?</p> <p>Pejlemærkerne:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sociale relationer - Inklusion og fællesskaber - Sprogindsats - Sammenhæng (også i overgange) - Forældresamarbejde - Krav om refleksion og metodisk systematik i den pædagogiske praksis 	<p>Netværket arbejder både individuelt og fælles med pejlemærkerne. Fx har netværket haft sprogkurser initieret af pædagoger og ledere i fællesskab.</p> <p>Netværket har haft workshops, hvor personalet formidlede forskellige pædagogiske tilgange og metoder, relateret til pejlemærkerne, for hinanden,</p> <p>Vi har haft fælles personalemøder om hhv. inklusion og arbejdsglæde</p> <p>Desuden har netværket holdt temaoplæg for både personale og forældre om aktuelle emner som forældresamarbejde, robuste børn og sensitive børn.</p> <p>Netværket har vendt forskellige faglige temaer i vores fælles ressourcesteam. Vi har bl.a. drøftet renlighed og motorik.</p> <p>Netværkets institutioner har individuelt besøgt hinanden-eksempelvis i forbindelse med etablering af vuggestuegrupper, hvor pædagoger har været på feltbesøg i andre institutioner.</p> <p>Generelt er samarbejdet, videndelingen og de refleksioner der skabes i netværket værdifulde. Det øger vores opmærksomhed på egen og andres praksiserfaringer, og netværket får udbygget en stor værktøjskasse, og kan eksperimentere med andres praksiserfaringer, hvor det giver mening.</p>
<p>Understøtter netværksstrukturen et samarbejde af strategisk/faglig art om netværkets visioner for fritidsinstitutioner og fritidscentre?</p> <p>Hvis ja, hvordan oplever I et udbytte af dette samarbejde? <i>(kun relevant for netværk med fritidsinstitutioner eller fritidscentre)</i></p>	
<p>Hvilken betydning oplever I, at netværkssamarbejdet har for børnene i institutionerne?</p>	<p>At netværkets aktører gør brug af hinandens erfaringer og viden ift. kerneopgaven, har en positiv effekt på forskellige faglige og metodiske tilgange.</p> <p>Normeringerne tillader dog ikke alt for mange møder, udover de der i forvejen er i institutionerne.</p>
<p>Hvilken betydning oplever I, at netværkssamarbejdet har for forældrene til børn i institutionerne?</p>	<p>Netværket udbyder årligt et fælles forældremøde med ekstern oplægsholder om aktuelle temaer i børn og forældres liv.</p> <p>Ligeledes afholdes årligt fælles bestyrelseskursus, som netværksbestyrelsen har vedtaget er obligatorisk.</p> <p>Her har forældrene mulighed for at tale sammen på tværs af institutionerne. Men deres fokus er oftest på hverdagen i de enkelte juridiske enheder.</p>

Oplever I udfordringer i netværkssamarbejdet? Hvis ja, hvilke udfordringer oplever I? Hvordan kan forvaltningen/området eventuelt hjælpe med support eller indsatser til at understøtte jeres netværkssamarbejde?	Selvfølgelig er der udfordringer, når 11 institutioner skal netværkssamarbejde. Dog har vi en lang tradition for at betragte udfordringer som dynamiske processer og dermed en styrke i vores refleksioner. Dette gælder fx. ved driftsudfordringer, eller når netværket stilles opgaver fra centralt hold, der underkender bestyrelsernes kompetencer som arbejdsgiver. Vi får support, når vi vurderer at have brug for det.
Samarbejde på ledelsesplan	
Hvilke typer drøftelser har I blandt lederne i netværket? (sæt kryds)	Strategiske ift. udviklingen af netværket: X Strategiske ift. samarbejdet med forvaltningen: X Ledelsessparring: X Pædagogisk-faglig erfaringsudveksling: X Praktiske ift. medarbejderne i institutionerne: X Praktiske ift. børnene i institutionerne: X Praktiske ift. samarbejde med forvaltningen: X Praktiske ift. særlige situationer i de enkelte institutioner: X Andet (uddyb): Praksis ift. forvaltningens udfordringer med styring uden for kommunal ledelsesstreng: X
Hvor ofte mødes I i gruppen af ledere i netværket? (sæt kryds)	En gang ugentligt: Flere gange ugentligt: En gang hver 3. uge: X Hver anden måned: Andet (uddyb):
Hjælper I hinanden i gruppen af ledere i netværket ved at varetage forskellige ansvarsområder? Hvis ja, hvilke?	Se spørgsmålet om mandat til Netværkskoordinatoren.
Hvilke konkrete initiativer/oplevelser er der kommet ud af jeres ledelsessamarbejde?	Se øvrige svar.
Hvilke overvejelser har I om videreudviklingen af jeres ledelsessamarbejde?	Netværket har kort drøftet ideen om at ansætte egne faglige ressourcemedarbejdere, fx. psykologer, sundhedsplejersker, talepædagoger og støttepædagoger.
Samarbejde på medarbejderplan	
Er der etableret faglige fora for medarbejderne på tværs af institutionerne? Hvis ja, hvilke?	Før den nye netværkskonstruktion blev indført, havde vi et fagligt inspirationsudvalg med medarbejder fra alle institutioner. Dette er på stand by indtil den nye netværkskonstruktionen er færdigetableret. Derudover har netværket et køkkenudvalg med alle køkkenmedarbejderne. Endeligt har netværket fastholdt fælles MED/TRIO udvalg, der bl.a. har været med i udvidelsesprocessen af netværkskonstruktionen.
Hvordan inddrages og påvirker medarbejdere samarbejdet i netværket?	Netværkets institutioner vælger repræsentanter i de enkelte juridiske enheder, og de deltager ud fra devisen om medindflydelse og medbestemmelse. Netværkets MED/TRIO mødes efter fast kadence, der er indskrevet i netværkets årshjul. Det er ledere, der har ansvarsområdet HR der facilliterer møderne.

<p>Er der et samarbejde mellem institutionerne i netværket om at fastholde kompetente og uddannede fritidsinstitutions- og /eller fritidscentermedarbejderne?</p> <p>Hvis ja, hvor mange medarbejdere arbejder så på tværs af institutioner i netværket? (kun relevant for netværk med fritidsinstitutioner eller fritidscentre)</p>	<p>Ikke relevant – Muffen har ikke fritidsinstitutioner.</p>
Samarbejde mellem bestyrelserne	
<p>Hvor tit mødes bestyrelserne i netværket med hinanden? (sæt kryds)</p>	<p>En gang om måneden: Hvert anden måned: Hvert kvartal: Hvert halvår: X Årligt: Aldrig: Andet (uddyb): Samt ved de årlige bestyrelseskurser og det fælles forældremøde.</p>
<p>Hvilke typer af drøftelser, vedr. samarbejdet i netværket, har I imellem bestyrelserne i netværket? (sæt kryds)</p> <p><i>Disse spørgsmål er besvaret af Muffens netværksbestyrelse.</i></p>	<p>Strategiske ift. udviklingen af netværket: X Netværksbestyrelsen ønsker at opretholde halvårlige møder. Derudover kommunikerer også pr. mail, og mindre arbejdsgrupper nedsættes, når det er relevant.</p> <p>Strategiske ift. samarbejdet med forvaltningen: X Netværksbestyrelsen har et ønske om at arrangere et møde for Muffe bestyrelser, medarbejdere og forældre med deltagelse fra såvel forvaltningen som Børne – og Ungdomsudvalget. Formålet vil være at fortælle om Muffens samarbejde, vores selvejeidentitet og vores lokalområde, og få lejlighed til at stille spørgsmål til forvaltningens medarbejdere og politikere. Der er udpeget en tovholder på arrangementet.</p> <p>Overordnet sparring om bestyrelsesarbejdet: X Her finder vi stor værdi i at kunne sparre om mere ”sjældne” bestyrelsesopgaver, som formaliteter og strategier vedr. lederansættelser, større udbygnings/ renoveringsprojekter mv. Ligeledes har vi diskussioner og sparring vedr. bestyrelsesstruktur (udpeget formand vs. forældrevalgt) og fastholdelse af bestyrelsesmedlemmer.</p> <p>Praktiske ift. medarbejderne i institutionerne: Praktiske ift. børnene i institutionerne: Praktiske ift. samarbejde med forvaltningen: X Praktiske ift. særlige situationer i de enkelte institutioner: Andet (uddyb): Sparring ved lederskift og fælles høringsvar når det er relevant.</p>
<p>Hvilke overvejelser har I om videreudviklingen af bestyrelsernes samarbejde?</p>	<p>Fastholde den positive og konstruktive samarbejdsposition ved fortsat at være forskellige juridiske enheder, samt finde meningsfulde agendaer for netværksbestyrelsens arbejde.</p> <p>Vi etablerer fælles bestyrelseskursus for Muffens nye bestyrelsesmedlemmer som en tilbagevendende begivenhed. Det giver mening, at bestyrelserne har fået samme information,</p>

	<p>og det giver et godt udgangspunkt for bestyrelserne at sparre med hinanden ud fra.</p> <p>Desuden giver det en besparelse for den enkelte institutioner at gøre det fælles.</p> <p>Vi, i bestyrelserne, arbejder med forældreinddragelse på de enkelte institutioner, og deler erfaringer og ideer på dette område.</p>
<p>Samarbejde udenfor netværket</p>	
<p>Hvordan samarbejder I med skoler?</p> <p>Fortæl gerne om eksempler på godt samarbejde og eksempler på eventuelle udfordringer</p>	<p>Netværkets enkelte juridiske enheder indgår i ”Stærkt samarbejde” ved de relevante distriktsskoler.</p> <p>I og med vi har forskellige distriktsskoler, bruger vi netværket til at opkvalificere samarbejdet i andre stærkt-samarbejdsgrupper. Vi høster hinandens gode erfaringer. Flere af netværkets enheder leverer desuden børn til forskellige privatskoler, til hvilke vi vidensoverdrager på linje med folkeskolerne.</p>
<p>Er der medarbejdere fra institutionerne i netværket, der også arbejder på en skole?</p> <p>Hvis ja, hvor mange?</p>	<p>Nej - ikke relevant.</p>
<p>Hvordan samarbejder I med det lokale foreningsliv?</p>	<p>Netværket indgår i lokale bydelsprojekter, hvis det fremmer bedre og tryggere opvækstbetingelser for bydelens børn og forældre. Det er ofte et ressourcspørgsmål for de enkelte juridiske enheder, at deltage i eksternt foreningsliv. I øjeblikket er der godt 100 forskellige beboerdrevne projekter i bydelen. Primært prioriteres det interne samarbejde i netværket og i de enkelte juridiske enheder.</p>
<p>Hvordan oplever I samarbejdet med forvaltningen/området?</p> <p>Fortæl gerne om eksempler på godt samarbejde og eksempler på eventuelle udfordringer</p>	<p>Et konsulent- og teamlederkorps der altid stiller op til temadrøftelser og aktuelle udfordringer, der er fælles for institutionerne, når vi efterspørger det.</p> <p>Det samme gælder resourcepersoner:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Temaaften om inklusion (Asger og Vibeke) - Temadrøftelse om motorik, renlighed (sundhedsplejerske) <p>Desuden har Muffen taget initiativ til, og afholdt konstruktivt møde med ”Plads og kapacitet” og ”Bygninger” for at imødegå kommende kapacitetsbehov i bydelen. Dette afstedkom flere udbygninger og sammenlægninger i netværket.</p> <p>Vi har benyttet Arbejds miljø København, i forhold til at understøtte ledernes arbejdsmiljø.</p> <p>Udfordring: Når både konsulenter/resourcepersoner og ledere skal mødes kræver det udvidet kalenderymnastik.</p> <p>Utydelighed i forhold til formål og udbytte af kvalitets- og supportsamtalerne.</p> <p>Manglende koordinering af lokale og bydækkende projekter.</p>
<p>Egne perspektiver/oplevelser vedr. Netværkssamarbejdet (brug gerne overskrifter)</p>	

Styrken ved Netværkskonstruktionen

I en hverdag i komplekst videnssamfund, hvor arbejdsbetingelser, samarbejdsparter, politiske mål og krav samt familiers behov er for foranderlige til, at ledelse kan bestå i at instruere præcise arbejdsgange, bidrager netværkstilgangen med en tænkning, der er hjælpsom. Hvor lederne i netværk har behov for at frisætte medarbejderne til selvstændigt at kunne træffe beslutninger om løsningen af den pædagogiske kerneopgave samt de administrative og planlægningsmæssige opgaver der hører til. Dette skabes og udvikles gennem samarbejde og refleksion mellem ligeværdige og selvstændige juridiske enheder i netværket.

Ovenstående sker i tæt samarbejde med bestyrelserne i de selvstændige juridiske enheder, hvilket understøtter nærdemokratiet og ejerskabet til det gode børneliv. Dagtilbudsloven fordrer, at bestyrelsen i selvejende institutioner skal varetage sine opgaver ud fra blandt andet institutionens formål og idégrundlag. Vi ønsker i overensstemmelse hermed, at bevare hver vores individuelle egenart i forhold til pædagogiske metoder, profil, størrelse og værdigrundlag.

EVALUERINGSSKEMAER FRA NETVÆRKENE I OMRÅDE VALBY/VESTERBRO/KGS. ENGHAVE

Netværkene i Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave, heraf har alle indsendt et skema. Et netværk har opdelt sig siden den politiske beslutning, og har derfor indmeldt to separate tilbagemeldinger.

- Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave Netværk 1
 - Klub Vesterbro
 - Netværket Flora
- Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave Netværk 3
- Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave Netværk 5



Evaluering af netværksstrukturen januar 2018

Netværkets navn: Klub Vesterbro

Navn	Pladstyper og normering	Skolenavn ved skoletilknytning
Vesterbro Ungdomsgård	Fritidstilbud 620 børn i fritidsklubben december 2017 Ca. 900 1.8.2017 100 i Ungehuset (Indskrevne 300)	
Settlementet børn og unge	Fritidstilbud 275 børn i fritidsklubben december 2017 ca. 325 1.8 .2017	
Teaterbutikken.	Bydækkende teaterfritidstilbud Staldgade 37 1699 København V 60 FK pladser & 32 UK pladser	

Spørgsmål	Svar
Overordnet om netværkssamarbejde	
Ligger institutioner i netværket tæt på eller langt fra hinanden? (sæt kryds) Uddyb gerne med hvilken betydning institutionernes geografiske beliggenheder har for netværkssamarbejdet	Under 1 km mellem alle institutioner: Over 1 km mellem én eller flere institutioner: Over 1 km mellem alle institutioner: 1, 4 km mellem de 2 fritidstilbud som ligger længst fra hinanden Afstanden er uden betydning for et velfungerende netværkssamarbejde.
Hvordan arbejder jeres netværk for en udvikling mod et tættere netværkssamarbejde?	Netværksarbejdet gror og vokser frem nedefra gennem medarbejdere, ledelsesteamet, fælles aktiviteter, uddannelse og sparring i forhold til kvalificering af opgaver og udfordringer. Det har stor betydning at der samarbejdes hvor det giver mening for børn og unge og ikke bare ud fra organisatoriske landskaber.
Hvilket mandat har jeres netværksleder til at repræsentere de andre institutioner i forskellige fora?	Mandat til at repræsentere Klub Vesterbro fritidstilbud og ungetilbud jf.temaer, beslutninger og aftaler. Mandatet aftales fra sag til sag.
Arbejder I med en fælles økonomisk pulje i netværket/partnerskabet?	Nej, Vi aftaler fra sag til sag i forhold til projekter, uddannelse m.v. Vi lægger ud for hinanden for udgifter i forbindelse med:

<p>Fortæl i så fald gerne, hvad der samarbejdes om økonomisk.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Konferencer, kurser og uddannelse • Ture /arrangementer • Events • Møder/forplejning <p>Vi afregner efterfølgende via fakturaer til hinanden.</p>
<p>Betyder netværksorganiseringen, at I taler sammen, hvis en institution kommer ud i økonomiske eller faglige problemer?</p> <p>Hvis ja, hvad har så konkret/teoretisk været drøftet i jeres netværk som gode løsninger for eventuelt trængte institutioner?</p>	<p>Ja. Faglige udfordringer, stillingsstrukturer, de mindre enheders søgning og udfordringer drøftes løbende.</p> <p>Vi har bl.a. drøftet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Udvikling af idrætsfritidsklubben i forhold til at bevare modulordningen, samtidigt med at vi skaber attraktive stillinger og en baseklub. • Klub Eskild søgning og organisatoriske placering • Økonomisk udfordring i Settlementet grundet overtagelse af efterslæb på svigtende børnetal og ureguleret bemanning på matrikler Klub Eskild og Klub Vestervang. • Fremtidens fritidstilbud • Ny organisering af gadeklubtilbuddet
<p>Samarbejder I strategisk/fagligt om pejlemærkerne på tværs af netværket inden for de forskellige aldersgrupper (0-5, 6-9, 10-13, 14-18)?</p> <p>Hvis ja, hvilken betydning har det haft inden for et eller flere pejlemærker?</p> <p>Pejlemærkerne:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sociale relationer - Inklusion og fællesskaber - Sprogindsats - Sammenhæng (også i overgange) - Forældresamarbejde - Krav om refleksion og metodisk systematik i den pædagogiske praksis 	<p>Ja der hvor det giver mening.</p> <p>Pt. har vi arbejdet selvstændigt med pejlemærkerne bl.a. for at bevare forskelligheden i vores fritidstilbud. Vi er ved at lægge sidste hånd på en fælles sprogpolitik med henblik på aktionslæring på denne i 2018.</p> <p>Vi har afviklet to formiddagskonferencer om pejlemærkerne for alle medarbejderne, hvor der har været videns- og erfaringsudveksling, samt oplæg til det videre arbejde.</p> <p>Vi afvikler fælles kurser og temadage med udgangspunkt i pejlemærkerne, hvor vi har arbejdet med ”Sprog, læring, dannelse og demokrati” og sætter deraf forskellige tiltag i gang i de forskellige fritidstilbud, så forskelligheden bevares og indsatsen er afhængig af kontekst.</p> <p>Vi har afviklet et kursusforløb for alle medarbejdere omkring sprog, dannelse, læring og demokrati i samarbejde med Ungdomsringen. Dette forløb er nu købt af BUF VVK til de øvrige fritidstilbud i VVK i 2018</p> <p>Vi har samarbejdet om at lave en fælles ”Stærkt samarbejde” – aftale på tværs af skolerne, hvilket har styrket det grænsekrydsende samarbejde mellem fritidstilbud og skoler, samt delt og drøftet politiker.</p>
<p>Understøtter netværksstrukturen et samarbejde af strategisk/faglig art om netværkets visioner for fritidsinstitutioner og fritidscentre?</p>	<p>Ja i forhold til udviklingen af et fremtidens fritidstilbud med øget kvalitet, alsidighed, flere læringsarenaer og fokus på trivselstemaer og barn – voksen relationen.</p> <p>Vi understøtter ambitiøs ”at børn og unge skal blive så dygtige som de kan” og er/bliver livsduelige</p>

<p>Hvis ja, hvordan oplever I et udbytte af dette samarbejde? (kun relevant for netværk med fritidsinstitutioner eller fritidscentre)</p>	<p>Det interne udbytte er inspiration, refleksion over egen praksis og et løft af kvaliteten, samt fælles sprog og forståelse af opgaver gennem dialog og koordinering</p>
<p>Hvilken betydning oplever I, at netværkssamarbejdet har for børnene i institutionerne?</p>	<p>Fastholdelse af medlemmerne. Børn og unge oplever øget kvalitet via sparring i netværket og de oplever fælles arrangementer på tværs af fritidstilbuddene. F.eks. ”leg og sport”, ”Pigefestival” og ”Halloweenfest” Derudover har vi arbejdet med fleksible besøgsaftaler, hvilket bliver mere og mere udfordret grundet klubberne i forvejen har mange medlemmer, fremmødet og at der ikke er udvidet på de fysiske rammer i forhold til det stigende behov. Samtidigt sikre vi forskellighed i forhold til indhold, størrelse og struktur, således at vi tilgodeser alle børn og unges behov.</p>
<p>Hvilken betydning oplever I, at netværkssamarbejdet har for forældrene til børn i institutionerne?</p>	<p>De oplever at udvikling af fritidstilbuddene, øget kvalitet, mangfoldighed, fleksible besøgsordninger, fælles holdninger og sammenhæng – god borgerservice og en bevægelse fra fritidstilbuddet/personalets behov til brugernes (børn og unges) behov. Dette er en af grundene til at vi har fastholdt medlemmerne.</p>
<p>Oplever I udfordringer i netværkssamarbejdet? Hvis ja, hvilke udfordringer oplever I? Hvordan kan forvaltningen/området eventuelt hjælpe med support eller indsats til at understøtte jeres netværkssamarbejde?</p>	<p>Nej, vi har et stærkt ledelsesteam med to erfarne ledere og tre unge dygtige ledelsestalenter. Vi har etableret en kultur hvor vi åbne, tør tage udfordringer op, dele viden og erfaringer og afgive kompetence, hvis det tjener brugernes ønsker og behov.</p>
<p>Samarbejde på ledelsesplan</p>	
<p>Hvilke typer drøftelser har I blandt lederne i netværket? (sæt kryds)</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Strategiske ift. udviklingen af netværket: <input checked="" type="checkbox"/> Strategiske ift. samarbejdet med forvaltningen: <input checked="" type="checkbox"/> Ledelsessparring: <input checked="" type="checkbox"/> Pædagogisk-faglig erfaringsudveksling: <input checked="" type="checkbox"/> Praktiske ift. medarbejderne i institutionerne: <input checked="" type="checkbox"/> Praktiske ift. børnene i institutionerne: <input checked="" type="checkbox"/> Praktiske ift. samarbejde med forvaltningen: <input checked="" type="checkbox"/> Praktiske ift. særlige situationer i de enkelte institutioner: Andet (uddyb):</p>
<p>Hvor ofte mødes I i gruppen af ledere i netværket? (sæt kryds)</p>	<p>Som udgangspunkt mødes vi fast en gang om måneden til netværksmødet. Opgaveløsningen fører dog ofte til flere møder og er nok gennemsnitligt 2-3 gange om måneden. Fokus er på kvalitet, effektivt, udvikling og handling.</p>
<p>Hjælper I hinanden i gruppen af</p>	<p>Per Dahlstrøm er tovholder for ”Åben skole” og det</p>

<p>ledere i netværket ved at varetage forskellige ansvarsområder?</p> <p>Hvis ja, hvilke?</p>	<p>grænsekrydsende samarbejde mellem skole og fritid.</p> <p>Peter Gorm har ansvaret for SSP-samarbejdet og gadeplansarbejdet, herunder en udvikling af Gadeklub anno 2018</p> <p>Per Dahlstrøm er tovholder for fire årlige tværgående bydelsmøder for fritidstilbud og ressourcepersoner på klubområdet i København. Formålet er at styrke og udvikle klubområdet i København gennem inspiration fælles viden og erfaringsudveksling.</p>
<p>Hvilke konkrete initiativer/oplevelser er der kommet ud af jeres ledelsessamarbejde?</p>	<p>Bedre fritidstilbud på Vesterbro og et stærkt og bedre ledelsesteam af Klub Vesterbro</p> <p>Vi har effektiviseret i forhold til antal ledere i de to organisationer</p> <p>Vi har skabt et velfungerende grænsekrydsende samarbejde med de lokale skoler, hvor der er blevet lavet et ”Åben skolekatalog” med en masse tilbud til skolerne, en fælles demokratidag for fritidstilbud og skoler på Vesterbro, fælles tilbud i forhold til ungdomsuddannelser og en tværgående ”stærkt samarbejde” aftale.</p> <p>Vi laver fælles tiltag i forhold til personalet.</p> <p>Fælles foredrag til forældre, f.eks.s. med Lola Jensen (kendt familierådgiver fra bl.a. tv) 2016 og med Søren Østergaard (Ungdomsforsker og leder af CUR) i 2017</p>
<p>Hvilke overvejelser har I om videreudviklingen af jeres ledelsessamarbejde?</p>	<p>Forsat udvikling af netværkssamarbejdet gennem:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Forsat fokus på at sætte børn, unge, forældrene og borgerne i centrum for vores organisering, tiltag, beslutninger og handlinger • Refleksion over egen rolle og ansvar • Flere fælles politikker og handleplaner • Samme administrationselskab (SPIA) • Flere fælles events • Udvikling af ungetilbud • Udvikling af Gadeklubarbejdet
<p>Samarbejde på medarbejderplan</p>	
<p>Er det etableret faglige fora for medarbejderne på tværs af institutionerne?</p> <p>Hvis ja, hvilke?</p>	<p>Der er etableret netværk for krea og idræt i 2018, som starter i 2018 op med to årlige inspirationsdage, samt et årligt fælles arrangement.</p>
<p>Hvordan inddrages og påvirker medarbejdere samarbejdet i netværket?</p>	<p>Drøftede udfordringer fra de enkelte klubbers personalemøder tages op på netværksmødet.</p> <p>Derudover ved dialog på konference, kurser, åben skole m.v.</p>

<p>Er der et samarbejde mellem institutionerne i netværket om at fastholde kompetente og uddannede fritidsinstitutions- og /eller fritidscentermedarbejderne?</p> <p>Hvis ja, hvor mange medarbejdere arbejder så på tværs af institutioner i netværket? <i>(kun relevant for netværk med fritidsinstitutioner eller fritidscentre)</i></p>	<p>Ja, der er en løbende dialog i forhold til at sikre at vi fastholder kompetente og uddannede medarbejdere.</p> <p>Vesterbro Ungdomsgård har en stillingsstruktur som fastholder og tiltrækker medarbejdere. Vesterbro Ungdomsgård oplever ingen opsigelser. Rekrutterer meget kvalificerede medarbejdere med et højt fagligt niveau og har sammensat en personalegruppe med store kvaliteter.</p> <p>Settlementet er i gang med en nytænkning af Idrætsfritidsklubben, Et tæt kobling mellem alm. fritidstilbud, Gadeklub og samarbejdet med skolerne skal i 2018 medvirke til at skabe attraktive stillinger, som kan fastholde medarbejderne. Det er kun Idrætsfritidsklubben der har været ramt af sivning grundet højtuddannet specialister får tilbudt andre jobs.</p> <p>To medarbejdere går pt. på tværs Vesterbro Ungdomsgård og Settlementet. Der hvor det giver mening og der hvor det ikke svækker kvaliteten af tilbuddene eller relationerne til børn og unge vil vi ansætte på tværs.</p>
<p>Samarbejde mellem bestyrelserne</p>	
<p>Hvor tit mødes bestyrelserne i netværket med hinanden? (sæt kryds)</p>	<p>Netværksbestyrelsen mødes 2-4 gange årligt afhængigt af behov. Settlementets bestyrelsesformand og Vesterbro Ungdomsgårds bestyrelsesformand er i løbende dialog med hinanden. Pt. ugentligt, men almindeligvis et par gange om måneden. 25.januar 2018 er der planlagt et fællesmøde for bestyrelserne i Klub Vesterbro.</p>
<p>Hvilke typer af drøftelser, vedr. samarbejdet i netværket, har I imellem bestyrelserne i netværket? (sæt kryds)</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Strategiske ift. udviklingen af netværket: <input checked="" type="checkbox"/> Strategiske ift. samarbejdet med forvaltningen: <input checked="" type="checkbox"/> Overordnet sparring om bestyrelsesarbejdet: Praktiske ift. medarbejderne i institutionerne: <input checked="" type="checkbox"/> Praktiske ift. børnene i institutionerne: <input checked="" type="checkbox"/> Praktiske ift. samarbejde med forvaltningen: <input checked="" type="checkbox"/> Praktiske ift. særlige situationer i de enkelte institutioner: Andet (uddyb):</p>
<p>Hvilke overvejelser har I om videreudviklingen af bestyrelsernes samarbejde?</p>	<p>Et stærkere fælles samarbejde med lokaludvalget Fastlagt årligt møde mellem bestyrelserne</p>
<p>Samarbejde udenfor netværket</p>	
<p>Hvordan samarbejder I med skoler? Fortæl gerne om eksempler på godt samarbejde og eksempler på eventuelle udfordringer</p>	<p>Vi har taget initiativ til at lave en fælles ”Stærk samarbejde” aftale på tværs af skolerne Gasværksvejens skole TDS, Vesterbro Ny skole og Oehlenschlägersgade skole og Klub Vesterbro. Det lugter af en ”en til en løsning” og det giver god mening og kan også medvirke til at sikre eller udvikle et tættere samarbejde mellem de lokale skoler. Vi har etableret et stærkt grænsekrydsende samarbejde med de lokale skoler, hvor vi mødes fire gange om året. Samarbejdet udvikler sig positivt og hurtigt i forhold til Åben skole, UA, demokratiarbejdet, stærk samarbejde m.v. Det er virkelig en gevinst og en succeshistorie.</p>

	<p>Citater:</p> <p>Rene Ørum, afdelingsleder Gasværksvejens Skole</p> <p><i>”På Gasværksvejens Skole er vi meget glade for det tætte samarbejde med klubberne. Det gode samarbejde betyder meget for børnene, vi er fælles om. Det er vores alle sammens unge mennesker vi dagligt skaber det gode skole- og fritidsliv for. Den ånd oplever vi, at vi har fået. Det er VORES børn. At kunne gøre brug af hinandens ressourcer i form af fysiske rammer eller kompetencer er en stor fordel, som vi gør brug af. Dette sker for eksempel når vores ældste elever bliver uddannet turistambassadører i en valgfagsuge i klubben, når vores 6. årgang er til temadag i klubben om sociale medier, eller når vores mindste elever kan komme på spændende siestahold og få anderledes spændende understøttende undervisning af klubbens kreative folk. Dette blot tre eksempler ud af mange. I ressourcecentret kommer der med samarbejdet et mere nuanceret fritidsblik på børnene, så vi lettere sammen med børnene og deres forældre kan finde ressourcerne frem og bruge dem aktivt i en plan for børnenes videre udvikling. Børnene og de unge skal opleve, at der er sammenhæng i deres hverdag. Det er samarbejdet klubberne og skolerne imellem med til at styrke”</i></p> <p>Jon Lillemark Jørgensen, afdelingsleder Vesterbro Ny Skole</p> <p><i>Vores arbejde med det grænsekrydsende samarbejde har bibragt en større bevidsthed omkring, hvordan vi udnytter hinandens ressourcer. Vi er i fællesskab blevet bedre til dels at få løftet den daglige trivsel men også de særlige udfordringer, der kunne være omkring bydelens unge. Vi oplever, at der er mere dialog mellem klubbernes personale og skolens personale til gavn for et mere helhedsorienteret syn på de unge og deres trivsel. Det nuancerede billede kan bidrage til en øget social og faglig trivsel hos de unge. Ligeledes har samarbejdet bevirket, at vi har en større snitflade klubberne og skolerne imellem og vi hjælper hinanden i samarbejdssituationer og i langt højere grad end tidligere laver aktiviteter, hvor de unge er blandet på tværs af skolerne.</i></p>
<p>Er der medarbejdere fra institutionerne i netværket, der også arbejder på en skole?</p> <p>Hvis ja, hvor mange?</p>	<p>Ja, bl.a. i forhold til det opsøgende arbejde, siesta-hold (understøttende undervisning i indskoling) og Åben skole tilbud. Antallet er svært at sige præcist, da det er afhængigt af hvilke øben skoletilbud skolerne vælger, men 5-6 medarbejdere.</p> <p>Der er kun ansat en medarbejder fra klubberne (Settlementet) i fast skolepædagogstilling.</p>
<p>Hvordan samarbejder I med det lokale foreningsliv?</p>	<p>En projektmedarbejder har ansvaret for dette på Vesterbro Ungdomsgård. I 2018 vil der blive taget initiativ til møder på</p>

	<p>foreningslivet. Udfordringen er at foreningslivet ikke har behov for flere medlemmer, og at vi oplever at Vesterbros børn er meget foreningsaktive i forvejen. Vi har forskellige idrætsforeninger inde i huset på forskellige tidspunkter i løbet af ugen.</p> <p>Settlementet arbejder i moduler og forløb med at skabe kontakt til og inddrage det lokale foreningsliv. En medarbejder arbejder løbende med at udvikle kontinuerte samarbejdsaftaler primært ift modulafvikling – der afviles 12 – 15 moduler i kvartalet heraf skal 1/3 være knyttet op på foreningssamarbejder.</p> <p>Der planlægges en workshop i foråret 2018 der udover deltagelse fra Klub Vesterbro skal have deltagelse af de ”store” idrætsforeninger mhp at skabe en fælles indgang til fastholdelse af de 14 – 17 årige i institutions/ foreningstilbud.</p>
<p>Hvordan oplever I samarbejdet med forvaltningen/området?</p> <p>Fortæl gerne om eksempler på godt samarbejde og eksempler på eventuelle udfordringer</p>	<p>Vi har et godt samarbejdet og føler at forvaltningen værdsætter vores mange initiativer og de tilbud der er lavet både lokalt på Vesterbro og i forhold til fritidstilbuddene på tværs af byen.</p> <p>Vi har et godt samarbejde med den pædagogiske konsulent, som er baseret på åbenhed, vilje til at ville samarbejde, anerkendelse, fælles mål om øget kvalitet. Vi udvikler løbende i forlængelse af tilsyn og ofte før og på eget initiativ.,</p> <p>I forhold til normering og løbende tilpasning af pladser har vi et godt og tæt samarbejde som oftest lander rigtigt. Aktuelt en dialog om at være på forkant med pladser i Vesterbro i fremtiden.</p> <p>Vi oplever en generel større tillid og åbenhed i forhold til samarbejdet, om hvordan vi sammen kan skabe unikke fritidstilbud til gavn og glæde for børn og unge.</p>
<p>Egne perspektiver/oplevelser vedr. netværkssamarbejdet (brug gerne overskrifter)</p>	
<p>Bryggergården tilbage til Vesterbro: Klub Vesterbro har et stærkt ønske om, at Bryggergården fritidsklub vender tilbage til Vesterbro og bliver en del af Klub Vesterbro som de er en fysisk, historisk og organisatorisk naturlig del af. Vi mener at det var en organisatorisk beslutning i forhold til fritidscenter Indre Valbys størrelse, som betød at Bryggergården blev organiseret i Fritidscenter Indre Valby, og ikke i forhold til lokal tilknytning og orientering mod Vesterbro, pædagogik, effektivitet, samarbejde og udvikling af Åben skole og det grænsekrydsende samarbejde, samt fælles arrangementer og events på Vesterbro m.v.</p> <p>Fritidscenter Indre Valby har ikke samme organisatoriske udfordring på størrelse, som tidligere da Sydhavnen og Valby er vokset markant og vil forsætte med dette et stykke ud i fremtiden.</p> <p>Vi har haft en høflig føler ude i forhold til et møde med Indre Valbys fritidscenter ledere, men det var ikke relevant med et møde i forhold til vores ønske om at Bryggergården kom tilbage til Vesterbro.. Børne- og ungeudvalget vil derfor i februar modtage en henvendelse fra Klub Vesterbro, hvor vi beder om et dialog med udvalget om muligheden for at Bryggergården fritidsklub kommer tilbage til Vesterbro</p>	

fra 1.8.2018.

Farvel til Teaterbutikken?:

Teaterbutikken har efter aftale med BUF ikke været en reel deltager i Klub Vesterbro netværket. Teaterbutikken er et bydækkende specialiseret kvalitetstilbud til alle teaterinteresserede børn og unge i København, og vil ikke indgå naturligt i Klub Vesterbro og de almindelige fritidstilbud til børn og unge. Vi forventer derfor at Teaterbutikken i løbet af 2018 udtræder af Klub Vesterbro. Naturligt ville det være d.1.8.2018, men vi ønsker en afklaring snarest muligt.

Dato: 4.januar 2018

På vegne af Klub Vesterbro

Per Dahlstrøm

Skema til udfyldelse i forbindelse med evaluering af netværksstrukturen

Besvarelsen skal bero på ledelsernes, bestyrelsernes og medarbejdernes perspektiver og gerne også på eksempler på forældre- og/eller børneoplevelser i forhold til netværkssamarbejdet. Se nærmere om dette og baggrunden for evalueringen i det medfølgende introduktionsbrev.

Skemaet skal sendes i udfyldt stand til Administrativt Ressourcecenter på mailadressen ARC@buf.kk.dk senest den 8. januar 2018. Skemaet tilgår efterfølgende Børne- og Ungdomsudvalget uden redigering, udfyld derfor gerne skemaet med tydelig skrift eller på computer.

Netværkets navn: Netværket Flora

Navne på institutionerne der indgår i netværket, deres pladstyper og normeringer (tilføj evt. navn på skole ved evt. skoletilknytning):

Navn	Pladstyper og normering	Skolenavn ved skoletilknytning
Valdes Børnhus	0-6 år 21 vg + 48 bh	Tove Ditlevsens Skole
Børnehuset Syvstjernen	0-6 år 23 vg + 50 bh	Tove Ditlevsens Skole
Børneinstitutionen Enghave	0-6 år 22 vg + 46 bh	Vesterbro Ny Skole
Tante Olga	0-6 år 20 vg + 45 bh	Tove Ditlevsens Skole
Molevitten	0-6 år 24 vg + 50 bh	Vesterbro Ny Skole
Børnehuset Columbus	0-6 år 124 vg + 160 bh	Vesterbro Ny Skole

Spørgsmål	Svar
Overordnet om netværkssamarbejde	
Ligger institutioner i netværket tæt på eller langt fra hinanden? (sæt kryds)	Under 1 km mellem alle institutioner: X
Uddyb gerne med hvilken betydning	Den korte distance letter samarbejdet mellem institutionerne så vi hurtigt kan mødes ved behov på ledelsesniveau. Desuden er det er stor fordel i det etablerede pædagogiske



<p>institutionernes geografiske beliggenheder har for netværkssamarbejdet</p>	<p>samarbejde at mødes med børnegrupper på tværs af institutionerne.</p>
<p>Hvordan arbejder jeres netværk for en udvikling mod et tættere netværkssamarbejde?</p>	<p>Vi har allerede et meget tæt netværkssamarbejde:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Vi planlægger pædagogiske tiltag på tværs af institutionerne eksempelvis pædagogisk idræt for vuggestuegrupper, projekter med natur samt dialogisk læsning, dette for at højne kvaliteten og udviklingen i vores institutioner. -Vi har i ledelsesgruppen afholdt studietur til Island i forbindelse med implementering af pædagogisk aktivitet. -Vi planlægger en samlet studietur for alle pædagoger i hele netværket i 2018. -Vi har som de første institutioner i landet implementeret arbejdet med Unit Blocks som pædagogisk metode i arbejdet med blandt andet matematisk opmærksomhed -Vi har planlagt netværksmøder hver 14. dag, hvor der er mødepligt -Vi deltager i ledelsesaktiviteter sammen, eksempelvis konferencer, kurser og møder, da det giver en fælles platform for udvikling.
<p>Hvilket mandat har jeres netværksleder til at repræsentere de andre institutioner i forskellige fora?</p>	<p>Netværkskoordinator har altid mandat til at repræsentere netværket. Vi sikrer at koordinator har kendskab til alles holdninger forud for forskellige fora. Netværkskoordinator er velinformeret omkring netværkets holdninger og beslutninger</p>
<p>Arbejder I med en fælles økonomisk pulje i netværket/partnerskabet?</p> <p>Fortæl i så fald gerne, hvad der samarbejdes om økonomisk.</p>	<p>Vi har ingen fælles økonomisk pulje.</p> <p>Vi deler udgifter eksempelvis til oplægsholder og forplejning ved temaaftener for pædagoger i netværket ud fra en fordelingsnøgle.</p> <p>Ved at gå sammen om udgifterne til studierejse, oplægsholdere mv. benytter vi muligheden for at holde prisniveauet nede, så alle institutioner har mulighed for deltagelse.</p>
<p>Betyder netværksorganiseringen, at I taler sammen, hvis en institution kommer ud i økonomiske eller faglige problemer?</p>	<p>Ja, vi støtter og sparrer med hinanden med henblik på at skabe gode løsninger og muligheder.</p> <p>Vi har blandt andet indkøbt pædagogiske materialer til udlån og deling i netværket.</p>

<p>Hvis ja, hvad har så konkret/teoretisk været drøftet i jeres netværk som gode løsninger for eventuelt trængte institutioner?</p>	<p>Der har været en leder, der har haft funktionen som dobbeltleder i ¾ år i forbindelse med andens leders sygdom i netværket.</p>
<p>Samarbejder I strategisk/fagligt om pejlemærkerne på tværs af netværket inden for de forskellige aldersgrupper (0-5, 6-9, 10-13, 14-18)?</p> <p>Hvis ja, hvilken betydning har det haft inden for et eller flere pejlemærker?</p> <p>Pejlemærkerne:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sociale relationer - Inklusion og fællesskaber - Sprogindsats - Sammenhæng (også i overgange) - Forældresamarbejde - Krav om refleksion og metodisk systematik i den pædagogiske praksis 	<p>Vi har et fælles afsæt i 0-6 års området, da vi alle er integreret småbørnsinstitutioner</p> <p>Vi har samarbejdet indenfor:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Sociale relationer: Unit Blocks -Inklusion: Unit Blocks -Sprogindsats: Dialogisk læsning, temaugge- og foredrag. -Overgange: Ressourceteam, motoriske tests. -Forældresamarbejde: Ressourceteam, LØFT, forældretema -Refleksion og systematik: Vi skal til at sammenligne metoder og arbejdsgange. <p>Sammenholdt er det indenfor alle pejlemærker med til at styrke og udvikle vores faglige og samarbejds mæssige fundament.</p>
<p>Understøtter netværksstrukturen et samarbejde af strategisk/faglig art om netværkets visioner for fritidsinstitutioner og fritidscentre?</p> <p>Hvis ja, hvordan oplever I et udbytte af dette samarbejde? (kun relevant for netværk med fritidsinstitutioner eller fritidscentre)</p>	<p>Vi har ikke et samarbejde med fritidsinstitutioner eller fritidscentre, da de har fået dispensation til at danne eget netværk uden om 0-6 år området.</p>
<p>Hvilken betydning oplever I, at netværkssamarbejdet har for børnene i institutionerne?</p>	<p>Børnene har stor glæde af de konkrete aktiviteter, som de deltager i, eksempelvis pædagogisk idræt og projektforløb.</p> <p>Børnene profilerer yderligere af at pædagogerne tilegner sig viden og læring gennem kurser og foredrag, som efterfølgende implementeres i institutionerne.</p> <p>Vi udnytter hinandens faciliteter, således at det kommer børnene til gode. Eksempel afholder vi pædagogisk idræt i den største af vores institutioner, så mange børn kan deltage. Vi låner også lokaler hos hinanden eksempelvis til storebørns grupper.</p>
<p>Hvilken betydning oplever I, at netværkssamarbejdet har for forældrene til børn i institutionerne?</p>	<p>Det er vores oplevelse at forældrene primært er interesseret i den institution som deres børn er tilknyttet. Der er dog information om vores Netværkstilknytning på alles hjemmesider.</p>

	<p>Vi har afholdt fællestemaug i Dialogisk læsning ”Flora læser”, hvor vi har inddraget familier til at tage barnets yndlingsbøger med og læse højt i institutionen.</p> <p>Vi oplever også, at vores konkrete aktiviteter som pædagogisk idræt, projekter og studierejsen bliver klart forbundet med netværket af forældre.</p>
<p>Oplever I udfordringer i netværkssamarbejdet?</p> <p>Hvis ja, hvilke udfordringer oplever I?</p> <p>Hvordan kan forvaltningen/området eventuelt hjælpe med support eller indsatser til at understøtte jeres netværkssamarbejde?</p>	<p>Vi har et meget velfungerende netværkssamarbejde med et stort fokus på fælles pædagogiske tiltag og en bevidsthed om at vi er i et forpligtende samarbejde.</p> <p>Behovet for support og særlige indsatser bliver afstemt med forvaltningen gennem den årlige Kvalitets og Supportsamtale og løbende gennem vores ressourceteamsamarbejde.</p>
<p>Samarbejde på ledelsesplan</p>	
<p>Hvilke typer drøftelser har I blandt lederne i netværket? (sæt kryds)</p>	<p>Strategiske ift. udviklingen af netværket: X</p> <p>Strategiske ift. samarbejdet med forvaltningen: X</p> <p>Ledelsessparring: X</p> <p>Pædagogisk-faglig erfaringsudveksling: X</p> <p>Praktiske ift. medarbejderne i institutionerne: X</p> <p>Praktiske ift. børnene i institutionerne: X</p> <p>Praktiske ift. samarbejde med forvaltningen: X</p> <p>Praktiske ift. særlige situationer i de enkelte institutioner: X</p> <p>Andet (uddyb):</p>
<p>Hvor ofte mødes I i gruppen af ledere i netværket? (sæt kryds)</p>	<p>Vi har planlagte møder hver 14. dag og derudover mødes vi ad hoc hvis opgaver kræver det.</p>
<p>Hjælper I hinanden i gruppen af ledere i netværket ved at varetage forskellige ansvarsområder?</p> <p>Hvis ja, hvilke?</p>	<p>Ja, vi fordeler opgaver mellem os afhængig af opgavens omfang og indhold, så vi sikrer at alles kompetencer kommer i spil.</p> <p>Dette sikrer at opgaven løses på bedst mulig vis.</p>
<p>Hvilke konkrete initiativer/oplevelser er der kommet ud af jeres ledelsessamarbejde?</p>	<p>Vi har udover netværksaftalen også udarbejdet en forretningsplan for netværket, hvor vores organisering, tiltag og opmærksomhedspunkter indenfor alle ledelsesdimensioner er beskrevet.</p> <p>Ledelsessamarbejdet har endvidere initieret følgende tre omdrejningspunkter som særlig pædagogisk indsats: Pædagogisk idræt.</p>

	<p>Unit Blocks Fælles aftaler om Miljø Certificeringspolitik for netværket.</p> <p>Generelt er vi en kapacitet i forhold til hinanden, således at vi løser og lykkes med de opgaver og tiltag, som løbende stilles til institutionerne og netværkssamarbejdet.</p>
Hvilke overvejelser har I om videreudviklingen af jeres ledelsessamarbejde?	<p>Yderligere udvikling af samarbejdsflader eksempelvis indenfor pædagogiske tiltag som pædagogisk idræt og enhedsklodser. Klarlæggelse af ledelsesprofiler, fælles tilgang til systematik og dokumentation m.v.</p>
Samarbejde på medarbejderplan	
<p>Er det etableret faglige fora for medarbejderne på tværs af institutionerne?</p> <p>Hvis ja, hvilke?</p>	<p>Implementering af pædagogiske aktiviteter som Pædagogisk Idræt og Unit Blocks.</p> <p>Temaaftener i netværket med foredrag med eksempel Lotte Salling, Ole Henrik Hansen og andre kapaciteter i at understøtte faglig tiltag og fokuspunkter.</p> <p>Vi har blandt andet afholdt foredrag om Børn & Søvn, Dialogisk læsning, Kvalitet i daginstitutioner samt oplæg om Matematisk Opmærksomhed.</p>
Hvordan inddrages og påvirker medarbejdere samarbejdet i netværket?	<p>Medarbejderne er medskabere af indholdet i pædagogiske aktiviteter på tværs. De inspireres via kurser, temaaftner i netværket og de løbende møder med vores ressourcesteam. Ressourcesteammøderne afholdes i de enkelte institutioner samt tre-fire gange årligt som temamøder.</p> <p>Vi har endvidere opstarts- og evalueringmøder til de pædagogiske aktiviteter såsom Pædagogisk Idræt, for at sikre en struktureret planlægning og udførelse.</p>
<p>Er der et samarbejde mellem institutionerne i netværket om at fastholde kompetente og uddannede fritidsinstitutions- og /eller fritidscentermedarbejderne?</p> <p>Hvis ja, hvor mange medarbejdere arbejder så på tværs af institutioner i netværket? <i>(kun relevant for netværk med fritidsinstitutioner eller fritidscentre)</i></p>	<p>Vi har som nævnt intet formaliseret samarbejde med fritidsinstitutionerne udover aftaler indgået i Stærkt Samarbejde.</p>

Samarbejde mellem bestyrelserne	
Hvor tit mødes bestyrelserne i netværket med hinanden? (sæt kryds)	En gang om måneden: Hvert anden måned: Hvert kvartal: Hvert halvår: X Årligt:
Hvilke typer af drøftelser, vedr. samarbejdet i netværket, har I imellem bestyrelserne i netværket? (sæt kryds)	Strategiske ift. udviklingen af netværket: X Strategiske ift. samarbejdet med forvaltningen: X Overordnet sparring om bestyrelsesarbejdet: Praktiske ift. medarbejderne i institutionerne: Praktiske ift. børnene i institutionerne: Praktiske ift. samarbejde med forvaltningen: X Praktiske ift. særlige situationer i de enkelte institutioner: X Andet (uddyb):
Hvilke overvejelser har I om videreudviklingen af bestyrelsernes samarbejde?	Vi har et velfungerende bestyrelsessamarbejde, der fungerer efter hensigten. Vi har udarbejdet forretningsordenen, så rammen for samarbejdet er tydeligt beskrevet. Vi vil løbende samarbejde om de emner og tiltag, som vedrører det samlede netværk eksempelvis fælles strategi og visioner, politiske tiltag m.v.
Samarbejde udenfor netværket	
Hvordan samarbejder I med skoler? Fortæl gerne om eksempler på godt samarbejde og eksempler på eventuelle udfordringer	Vi er placeret i to forskellige "Stærkt Samarbejds" grupper. Gruppen som er tilknyttet Vesterbro Ny Skole fungerer rigtig fint og samarbejdskontrakten overholdes. Gruppen som er tilknyttet Tove Ditlevsens Skole har ikke et eksisterende samarbejde pt., da skolen har haft nogle ledelsesmæssige udfordringer. Vi forventer et mere konkret samarbejde i det kommende skoleår
Er der medarbejdere fra institutionerne i netværket, der også arbejder på en skole? Hvis ja, hvor mange?	Vi har ingen medarbejdere, der også er tilknyttet skole.
Hvordan samarbejder I med det lokale foreningsliv?	Vi har to institutioner i netværket, der har samarbejde med FDF/Vesterbrospejderne om udnyttelse af udearealer.
Hvordan oplever I samarbejdet med	Vi har et godt samarbejde.

<p>forvaltningen/området?</p> <p>Fortæl gerne om eksempler på godt samarbejde og eksempler på eventuelle udfordringer</p>	<p>-Vi har et meget velfungerende samarbejde med ressourceteamet i vores område.</p> <p>-Vi har et fint samarbejde med ledelsen på Forvaltningen i VVK</p>
---	--

Egne perspektiver/oplevelser vedr. netværkssamarbejdet (brug gerne overskrifter)

Vi oplever at vores netværksstruktur med seks selvstændige institutioner med lige medansvar og forpligtigelser overfor hinanden lykkes rigtig godt.

Vi er meget tilfredse med vores konstruktion og finder vi rykker mærkbart i forhold til vores målsætninger og visioner for netværket.

Vi har klart oplevelsen af at vores medarbejdere synes, at der er en god balance mellem institutionernes individuelle præg og de tiltag, som netværket gør samlet.

Vi har alle en høj medarbejdertilfredshed på vores trivselsmålinger.

Det tætte samarbejde og ledelsesformen styrker os individuelt i vores lederroller.

Forældrekommentar:

Her på faldrebet lidt input om forældreperspektivet på oplevelser vedr. netværkssamarbejdet. Håber det kan bruges?

”De store vuggestuebørn var på tur til Columbus i en periode og havde pædagogisk idræt. Som forælder fik jeg indtryk af, at det var sjovt for børnene at komme ud og møde andre børn og lege og bruge deres kroppe et nyt sted. Og jeg så også billeder af glade og aktive børn.”

Skema til udfyldelse i forbindelse med evaluering af netværksstrukturen

Besvarelsen skal bero på ledelsernes, bestyrelsernes og medarbejdernes perspektiver og gerne også på eksempler på forældre- og/eller børneoplevelser i forhold til netværkssamarbejdet. Se nærmere om dette og baggrunden for evalueringen i det medfølgende introduktionsbrev.

Skemaet skal sendes i udfyldt stand til Administrativt Ressourcecenter på mailadressen ARC@buf.kk.dk senest den 8. januar 2018. Skemaet tilgår efterfølgende Børne- og Ungdomsudvalget uden redigering, udfyld derfor gerne skemaet med tydelig skrift eller på computer.

Netværkets navn: **Net 3**

Navne på institutionerne der indgår i netværket, deres pladstyper og normeringer (tilføj evt. navn på skole ved evt. skoletilknytning):

Navn	Pladstyper og normering	Skolenavn ved skoletilknytning
Red barnets Vuggestue	Vuggestue- 44 børn	
Sjællandshuse	Vuggestue – 44 børn	
Idrætsvuggestuen Mini Ajax	Vuggestue – 60 børn Basisbørn – 6 børn	
Solbakken	Vuggestue- 28 børn Børnehave – 40 børn	
Børnehuset Bavnehøj	Vuggestue- 36 børn Børnehave – 66 børn	
Børnehuset Stakhaven	Vuggestue – 12 børn Børnehave – 40 børn	
Børnehuset Lupinen	Vuggestue – 18 børn Børnehave – 40 børn	
Idrætsinstitutionen Enghave Remise	Vuggestue – 36 børn Børnehave - 88 børn	

Spørgsmål	Svar
Overordnet om netværkssamarbejde	
Ligger institutioner i netværket tæt på eller langt fra hinanden? (sæt kryds)	Under 1 km mellem alle institutioner: Over 1 km mellem én eller flere institutioner: X Over 1 km mellem alle institutioner:
Uddyb gerne med hvilken betydning	Indstitutionernes geografiske afstand har ingen betydning for



institutionernes geografiske beliggenheder har for netværkssamarbejdet	vores samarbejde
Hvordan arbejder jeres netværk for en udvikling mod et tættere netværkssamarbejde?	At styrke de de deltagende institutioners pædagogiske, økonomiske og ledelsesmæssige bæredygtighed for dermed at sikre at de enkelte institutioner kan bestå som selvstændige juridiske enheder med eget værdigrundlag og særkender, med en service målrettet de ønsker og behov der udgår fra forældregruppen og med respekt for de mål og rammer der er gældende i Københavns Kommune indenfor dagtilbudsområdet.
Hvilket mandat har jeres netværksleder til at repræsentere de andre institutioner i forskellige fora?	Vores netværkskoordinator har mandat med fra vores møder til møder i kommunen og hun tager informationer og diskussioner med tilbage til vores netværksmøder.
Arbejder I med en fælles økonomisk pulje i netværket/partnerskabet? Fortæl i så fald gerne, hvad der samarbejdes om økonomisk.	Vores selvejende bestyrelser ligger budgettet for det enkelte pædagogiske enhed – Forældrene i bestyrelsen er glæde for at have denne direkte indflydelse på deres barns hverdag.
Betyder netværksorganiseringen, at I taler sammen, hvis en institution kommer ud i økonomiske eller faglige problemer? Hvis ja, hvad har så konkret/teoretisk været drøftet i jeres netværk som gode løsninger for eventuelt trængte institutioner?	Vi sætter en stor ære i at supporte og hjælpe hinanden, hvis vi har faglige og økonomiske udfordringer – vi hjælper både på netværksmøderne og i mindre teams af f.eks. 2 ledere. Vores hjælp består i hjælp til selvhjælp. Det er vores mål med hjælpen at alle ledere driver en økonomisk og faglig bæredygtig institution inden for de rammer kommunen har sat
Samarbejder I strategisk/fagligt om pejlemærkerne på tværs af netværket inden for de forskellige aldersgrupper (0-5, 6-9, 10-13, 14-18)? Hvis ja, hvilken betydning har det haft inden for et eller flere pejlemærker? Pejlemærkerne: <ul style="list-style-type: none"> - Sociale relationer - Inklusion og fællesskaber - Sprogindsats - Sammenhæng (også i overgange) - Forældresamarbejde - Krav om refleksion og metodisk systematik i den pædagogiske praksis 	Især med arbejdet omkring de nye læreplaner arbejder vi på tværs. Vi er ved at lægge sidste hånd på en fælles overordnet læreplan for netværket, hvor de enkelte institutioner så kan arbejde mere konkret med lige præcis deres særpræg. Men også arbejdet med børns overgange har givet anledning til givende diskussioner og strategier i netværket.
Understøtter netværksstrukturen et samarbejde af strategisk/faglig art om netværkets visioner for fritidsinstitutioner og fritidscentre? Hvis ja, hvordan oplever I et udbytte	

af dette samarbejde? <i>(kun relevant for netværk med fritidsinstitutioner eller fritidscentre)</i>	
Hvilken betydning oplever I, at netværkssamarbejdet har for børnene i institutionerne?	I vores netværksvision, som vi aftaler med netværksbestyrelsen hvert år, tage vi en pædagogiske metode op, som skal styrke vores arbejde med børnene. I 2017 har vi arbejdet med ICDP for at styrke arbejdet med sociale relationer børn – voksne, børn-børn Vi aftaler fælles oplæg for alle medarbejderne i netværket – I 2018 skal vi blive klogere på legepladsen, som pædagogisk rum. Et fælles foredrag med kultursociolog Benny Schytte.
Hvilken betydning oplever I, at netværkssamarbejdet har for forældrene til børn i institutionerne?	Forældrene får en meget bedre ledelse af vores institutioner. Dette mærker forældrene, fordi vi ledere, som har ansvar for både den økonomiske og faglige udvikling, er tættere på forældrene i hverdagen.
Oplever I udfordringer i netværkssamarbejdet? Hvis ja, hvilke udfordringer oplever I? Hvordan kan forvaltningen/området eventuelt hjælpe med support eller indsatser til at understøtte jeres netværkssamarbejde?	Netværksledelse er et nyt og spændende forskningsområde i forhold til ledelse – denne nye viden om fordelene ved at lede i netværk kan helt sikkert udfordre vores samarbejde – så vi kan se nye måder at arbejde på. Forvaltningen/området kan berige os og videreudvikle vores ledelse ved at arrangere oplæg om denne nye viden. Vi kan bruge viden om den nye læreplan, som vi gerne vil lave i et fællesskab for hele netværket
Samarbejde på ledelsesplan	
Hvilke typer drøftelser har I blandt lederne i netværket? (sæt kryds)	Strategiske ift. udviklingen af netværket: X Strategiske ift. samarbejdet med forvaltningen: X Ledelsessparring: X Pædagogisk-faglig erfaringsudveksling: X Praktiske ift. medarbejderne i institutionerne: X Praktiske ift. børnene i institutionerne: X Praktiske ift. samarbejde med forvaltningen: X Praktiske ift. særlige situationer i de enkelte institutioner: X Andet (uddyb):
Hvor ofte mødes I i gruppen af ledere i netværket? (sæt kryds)	En gang ugentligt: Flere gange ugentligt: En gang om måneden: X Hver anden måned: Andet (uddyb):
Hjælper I hinanden i gruppen af ledere i netværket ved at varetage forskellige ansvarsområder? Hvis ja, hvilke?	Vi hjælper hinanden ved at lave forskellige faglige og personalemæssige politikker. Her har vi en meget spændende og udviklende debatter om værdier i det pædagogiske arbejde. Vi nedsætter en ad hoc gruppe, som laver oplæg til debat.
Hvilke konkrete initiativer/oplevelser er der kommet ud af jeres ledelsessamarbejde?	Ledelsessparring af hinanden – vi har udviklet en runde, hvor vi hjælper hinanden med forskellige udfordringer i vores ledelsesarbejde. For at skabe rammer og tryk omkring denne runde har vi haft hjælp fra Ledelseskonsulent Lene Eiknaur, som har faciliteret denne vores proces.
Hvilke overvejelser har I om videreudviklingen af jeres	Vi vil have fokus på at videreudvikle vores gode arbejdsfællesskab og spille hinanden gode i vores ledelsesarbejde

ledelsessamarbejde?	– både i netværket og i de enkelte institutioner.
Samarbejde på medarbejderplan	
Er det etableret faglige fora for medarbejderne på tværs af institutionerne? Hvis ja, hvilke?	Vi har etableret et netværkssamarbejdsudvalg.
Hvordan inddrages og påvirker medarbejdere samarbejdet i netværket?	Vi vil meget gerne videreudvikle dette samarbejde og sætte fokus på at udvikle forskellige medarbejdere med specifikke roller i forhold til andre medarbejdere – f.eks. TR-rolle eller at være sprogansvarlig.
Er der et samarbejde mellem institutionerne i netværket om at fastholde kompetente og uddannede fritidsinstitutions- og /eller fritidscentermedarbejderne? Hvis ja, hvor mange medarbejdere arbejder så på tværs af institutioner i netværket? <i>(kun relevant for netværk med fritidsinstitutioner eller fritidscentre)</i>	
Samarbejde mellem bestyrelserne	
Hvor tit mødes bestyrelserne i netværket med hinanden? (sæt kryds)	En gang om måneden: Hvert anden måned: Hvert kvartal: Hvert halvår: Årligt: X Aldrig: Andet (uddyb):
Hvilke typer af drøftelser, vedr. samarbejdet i netværket, har I imellem bestyrelserne i netværket? (sæt kryds)	Strategiske ift. udviklingen af netværket: X Strategiske ift. samarbejdet med forvaltningen: Overordnet sparring om bestyrelsesarbejdet: X Praktiske ift. medarbejderne i institutionerne: Praktiske ift. børnene i institutionerne: Praktiske ift. samarbejde med forvaltningen: Praktiske ift. særlige situationer i de enkelte institutioner: Andet (uddyb):
Hvilke overvejelser har I om videreudviklingen af bestyrelsernes samarbejde?	Arbejde med at sætte fokus på at formidle det gode forældresamarbejde, fordi vores bestyrelser er tæt på institutionernes forældre.
Samarbejde udenfor netværket	
Hvordan samarbejder I med skoler? Fortæl gerne om eksempler på godt samarbejde og eksempler på eventuelle udfordringer	Stærk Samarbejde med 3 skoler i vores netværk Samarbejde om at overleverer børnene. Vi arrangerer forældremøde om skole med skolen.
Er der medarbejdere fra institutionerne i netværket, der også arbejder på en skole? Hvis ja, hvor mange?	Nej

Hvordan samarbejder I med det lokale foreningsliv?	Nej – men vi er meget åbent overfor alt slags samarbejde med kultur og frivillig foreningsliv
<p>Hvordan oplever I samarbejdet med forvaltningen/området?</p> <p>Fortæl gerne om eksempler på godt samarbejde og eksempler på eventuelle udfordringer</p>	<p>Det er vores oplevelse, at vi får hjælp og støtte, når vi beder om det.</p> <p>De pædagogiske konsulenter og vores supportteam byder hurtigt, dygtigt og seriøst ind, når vi henvender os med udfordringer – både i forhold til forældre, børn og pædagogik</p>
<p>Egne perspektiver/oplevelser vedr. netværkssamarbejdet (brug gerne overskrifter)</p>	
<p>Vi har hele tiden fokus på om vores institutioner er bæredygtige og hvor vi kan støtte op om en eventuel fusion mellem 2 institutioner.</p>	

Skema til udfyldelse i forbindelse med evaluering af netværksstrukturen

Besvarelsen skal bero på ledelsernes, bestyrelsernes og medarbejdernes perspektiver og gerne også på eksempler på forældre- og/eller børneoplevelser i forhold til netværkssamarbejdet. Se nærmere om dette og baggrunden for evalueringen i det medfølgende introduktionsbrev.

Skemaet skal sendes i udfyldt stand til Administrativt Ressourcecenter på mailadressen ARC@buf.kk.dk senest den 8. januar 2018. Skemaet tilgår efterfølgende Børne- og Ungdomsudvalget uden redigering, udfyld derfor gerne skemaet med tydelig skrift eller på computer.

UDKAST 1 I NYT SKEM A 20. NOVEMBER 2017

Netværkets navn: NET 5

Navne på institutionerne der indgår i netværket, deres pladstyper og normeringer (tilføj evt. navn på skole ved evt. skoletilknytning):

Navn	Pladstyper og normering	Skolenavn ved skoletilknytning
Tryllefløjten	Integreret VG 26 BH 94	Vigerslev Alle Skole
Valbyhøj	Integreret VG 13 BH 21	Vigerslev Alle skole
Timetheus Sogns Menighedsbørnehave	66 BH	Valby skole og Ålholm skole
Barnets Hus Amerikavej	VG 100	Ingen
Spindegaarden	VG 42 BH 72	Hansted Skole

Spørgsmål	Svar
Overordnet om netværkssamarbejde	
Ligger institutioner i netværket tæt på eller langt fra hinanden? (sæt kryds)	Under 1 km mellem alle institutioner: X Over 1 km mellem én eller flere institutioner: X Over 1 km mellem alle institutioner: X
Uddyb gerne med hvilken betydning	



<p>institutionernes geografiske beliggenheder har for netværkssamarbejdet</p>	<p>Ingen betydning når det gælder ledelsesarbejde Ingen betydning når det gælder samarbejde personale indbyrdes Ingen betydning, hvis det gælder indbyrdes samarbejde omkring børnene</p>
<p>Hvordan arbejder jeres netværk for en udvikling mod et tættere netværkssamarbejde?</p>	<p>Vi arbejder med ledelse i netværk med afsæt i vores forretningsplan, som bygger på den indgåede netværksaftale. Heri indgår de 4 ledelsesdimensioner. Læs § 5 i vores netværksaftale vedrørende netværkets ledelse:</p> <p>§5 Netværkets opgaver og mål Ledernetværket udarbejder mål og opgavebeskrivelse for Net 5, som godkendes af de enkelte institutioners bestyrelse.</p> <p>Mål og opgavebeskrivelse lægger sig op af følgende 4 dimensioner: Administrativ ledelse, Personale ledelse, Interessent ledelse og Faglig ledelse</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Administrativ ledelse Netværket drøfter i forbindelse med prognoseindberetningerne, hver institutions forventede økonomiske resultat, og såfremt der er økonomiske udfordringer i en institution, stiller netværket sig til rådighed med sparring, rådgivning og anbefalinger, med det formål at samtlige institutioner i netværket har en langsigtet sund økonomi. 2. Personale ledelse Netværket gennemgår en gang om året institutionens sygefraværdsdata og medarbejder-tilfredshed med det formål at sikre høj trivsel blandt de ansatte i netværks institutionerne. 3. Interessent ledelse Netværket gennemgår årligt tilfredshed og engagement med den enkelte institution, med det formål at sikre stort ejerskab og god overensstemmelse mellem interessenternes ønsker og institutionens service. 4. Faglig ledelse Netværket gennemgår resultater af det pædagogiske tilsyn i den enkelte institution, med det formål at sikre høj faglig kvalitet og kompetenceudvikling. I den forbindelse udveksles de pædagogiske læreplaner fra de enkelte institutioner samt tilsynsrapporter.

<p>Hvilket mandat har jeres netværksleder til at repræsentere de andre institutioner i forskellige fora?</p>	<p>Fra netværkskoordinator til netværksleder. I lederoverenskomsten august 2017 blev titlen fra netværkskoordinator ændret til at være netværksleder. Vi mener den nye titlen på funktionen er misvisnende i en netværkskonstruktion med selvstændige juridiske enheder.</p> <p>Mandat: Vi henviser til netværksaftalen §3 stk. 3 § 3 Netværkets ledelsesstruktur og administration</p> <p>Stk 3 Der udpeges en netværkskoordinator, som er leder fra en de af de i Net 5's implicerede institutioner og en suppleant som tiltræder ved sygdom og andet fravær af koordinatoren. Koordinatoren vælges for et år af gangen fra den 1/8 i året. (Revideret til 2 år) Netværkskoordinatoren fungerer som netværkets repræsentant og talsmand/ kvinde i eksterne samarbejdsrelationer. Netværkskoordinatoren har til opgave at varetage de samlede institutioners interesser og sikre at det bagland, vedkommende repræsenterer, bliver hørt, inddraget og orienteret i tilstrækkelig grad. De øvrige ledere har pligt til at klæde den koordinerende leder på ved forhandlinger og bidrage med input og synspunkter, der styrker samarbejdet mellem institutionerne og mellem netværk og kommune og får sat de mange forskellige potentialer bedst muligt i spil. Ligeledes har de øvrige ledere pligt til at hjælpe og støtte netværkskoordinatoren ift. opgaver, som netværkskoordinatoren ikke når at løse i egen institution i medfør af netværkskoordinatorrollen.</p>
<p>Arbejder I med en fælles økonomisk pulje i netværket/partnerskabet?</p> <p>Fortæl i så fald gerne, hvad der samarbejdes om økonomisk.</p>	<p>Både nej og ja: Nej fordi vi som selvejende institutioner teknisk set ikke har mulighed for at blande økonomierne sammen.</p> <p>Ja fordi vi deler udgifter til uddannelse og arrangementer; Fx temadage og mødevirksomhed og eventuelle oplægsholdere</p> <p>På sigt vil det være oplagt at arbejde med en pulje til uddannelser af ledere og personale.</p>
<p>Betyder netværksorganiseringen, at I taler sammen, hvis en institution kommer ud i økonomiske eller faglige problemer?</p>	<p>Det gør det i og med, at vi har forpligtet hinanden på åbenhed omkring institutionernes økonomi.</p> <p>Vi har pt. Ikke trængte institutioner.</p>

<p>Hvis ja, hvad har så konkret/teoretisk været drøftet i jeres netværk som gode løsninger for eventuelt trængte institutioner?</p>	<p>Vi drøfter løbende muligheder for langsigtet økonomisk bæredygtighed.</p> <p>Vi er ansat af vores institutionsbestyrelser, hvorfor det endelige ansvar for institutionens konstruktion og bæredygtighed ligger hos dem hver især.</p>
<p>Samarbejder I strategisk/fagligt om pejlemærkerne på tværs af netværket inden for de forskellige aldersgrupper (0-5, 6-9, 10-13, 14-18)?</p> <p>Hvis ja, hvilken betydning har det haft inden for et eller flere pejlemærker? Pejlemærkerne:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sociale relationer - Inklusion og fællesskaber - Sprogindsats - Sammenhæng (også i overgange) - Forældresamarbejde - Krav om refleksion og metodisk systematik i den pædagogiske praksis 	<p>Ja, det indgår som en naturlig del på vores netværksmøder at have strategiske drøftelser i forhold til forskellige måder at udmønte pejlemærkerne på.</p> <p>Netværksorganiseringen giver os mulighed for vidensdeling og øget refleksion på tværs af positioner.</p> <p>Vi benytter tilsynsrapporter og udpluk fra læreplaner samt øvrigt materiale som afsæt.</p>
<p>Understøtter netværksstrukturen et samarbejde af strategisk/faglig art om netværkets visioner for fritidsinstitutioner og fritidscentre?</p> <p>Hvis ja, hvordan oplever I et udbytte af dette samarbejde? <i>(kun relevant for netværk med fritidsinstitutioner eller fritidscentre)</i></p>	<p>Nej i og med at vi ikke er koblet op på hverken fritidsinstitutioner eller fritidscentre</p>
<p>Hvilken betydning oplever I, at netværkssamarbejdet har for børnene i institutionerne?</p>	<p>Ingen umiddelbart i direkte linje. Men da ledelsen af en institution har afgørende betydning for, om ledelse finder veje til børnene, tillægger vi den sparring, supervision og vidensdeling, vi har i netværket, betydning for udviklingen i arbejdet med børnene.</p>
<p>Hvilken betydning oplever I, at netværkssamarbejdet har for forældrene til børn i institutionerne?</p>	<p>Nogle forældre udtrykker bekymring i forhold til nye politiske omstruktureringer inden for dagtilbudsområdet.</p> <p>Netværkskonstruktionen har ingen konkret betydning for forældre i hverdagens praksis.</p>

	Forældre vægter primært at være aktive helt tæt på deres egne børn.
Oplever I udfordringer i netværkssamarbejdet? Hvis ja, hvilke udfordringer oplever I? Hvordan kan forvaltningen/ området eventuelt hjælpe med support eller indsatser til at understøtte jeres netværkssamarbejde?	Nej. Vi løser de udfordringer, vi måtte møde hen ad vejen
Samarbejde på ledelsesplan	
Hvilke typer drøftelser har I blandt lederne i netværket? (sæt kryds)	Strategiske ift. udviklingen af netværket:X Strategiske ift. samarbejdet med forvaltningen:X Ledelsessparring:X Pædagogisk-faglig erfaringsudveksling:X Praktiske ift. medarbejderne i institutionerne:X Praktiske ift. børnene i institutionerne:X Praktiske ift. samarbejde med forvaltningen:X Praktiske ift. særlige situationer i de enkelte institutioner:X Andet (uddyb): Gennemgang af ugepakker
Hvor ofte mødes I i gruppen af ledere i netværket? (sæt kryds)	En gang ugentligt:X med justering efter behov og mødesammenfald Flere gange ugentligt: En gang om måneden: Hver anden måned: Andet (uddyb):. Afholder herudover temadage i løbet af året, hvor vi går mere i dybden med udviklingsrelaterede emner
Hjælper I hinanden i gruppen af ledere i netværket ved at varetage forskellige ansvarsområder? Hvis ja, hvilke?	Jå. Vi fordeler opgaverne imellem os. Fx ansvar for ressourceteamet; ansvar for Netværkets årskalender, skrivearbejde i forbindelse med forretningsplan og øvrige opgaver, oplæg, undersøgeæse af konkrete spørgsmål, bestilling af mødelokale, mødedeltagelse etc.
Hvilke konkrete initiativer/ oplevelser er der kommet ud af jeres ledelsessamarbejde?	<ul style="list-style-type: none"> • Vi har udarbejdet en forretningsplan, som vi styrer efter. Forretningsplanen omfatter alle 4 ledelsesdimensioner • Udvikling af pjese og temamøde i ressourceteamet • Udveksling af beredskabsplan • Fælles ferieoversigt, så vi kan dække hinanden ind. • Tæt sparring og gensidig hjælp til løsning af udfordrende sager • Løbende kontakt, når der er noget, man lige skal have hjælp til at få styr på. • Modtagelse og introduktion til ny leder i netværket
Hvilke overvejelser har I om videreudviklingen af jeres ledelsessamarbejde?	Vi følger vores forretningsplan. Se bilag 1.

Samarbejde på medarbejderplan	
Er det etableret faglige fora for medarbejderne på tværs af institutionerne? Hvis ja, hvilke?	Vi er så nyt et netværk, at vi ikke er nået dertil. Vi planlægger sproggrupper, tr gruppe, køkkenudvalgsgruppe. Se bilag 1. under pædagogfaglig ledelse i forretningsplanen
Hvordan inddrages og påvirker medarbejdere samarbejdet i netværket?	Personalet orienteres løbende på MED udvalgsmøder. Der er planlagt fælles P. møde i foråret 2018
Er der et samarbejde mellem institutionerne i netværket om at fastholde kompetente og uddannede fritidsinstitutions- og / eller fritidscentermedarbejderne? Hvis ja, hvor mange medarbejdere arbejder så på tværs af institutioner i netværket? <i>(kun relevant for netværk med fritidsinstitutioner eller fritidscentre)</i>	Nej, det er ikke aktuelt.
Samarbejde mellem bestyrelserne	
Hvor tit mødes bestyrelserne i netværket med hinanden? (sæt kryds)	En gang om måneden: Hvert anden måned: Hvert kvartal: Hvert halvår: Årligt: Aldrig: Andet (uddyb): Bestyrelsesnetværket samles i januar 2018 og skal bestemme mødekadancen. Se mål i forretningsplan bilag 1. under interessentledelse s.5 s.6
Hvilke typer af drøftelser, vedr. samarbejdet i netværket, har I imellem bestyrelserne i netværket? (sæt kryds)	Strategiske ift. udviklingen af netværket: Strategiske ift. samarbejdet med forvaltningen: Overordnet sparring om bestyrelsesarbejdet: Praktiske ift. medarbejderne i institutionerne: Praktiske ift. børnene i institutionerne: Praktiske ift. samarbejde med forvaltningen: Praktiske ift. særlige situationer i de enkelte institutioner: Andet : Bestyrelsesnetværket skal beslutte sig for indhold på mødet til januar 2018
Hvilke overvejelser har I om videreudviklingen af bestyrelsernes samarbejde?	Bestyrelserne er vores arbejdsgivere, og de skal selv bestemme sig for, hvad de ønsker at samarbejde om og hvordan på mødet 30. januar 2018
Samarbejde udenfor netværket	
Hvordan samarbejder I med skoler? Fortæl gerne om eksempler på godt samarbejde og eksempler på eventuelle udfordringer	Der er plads til forbedring i nogle sammenhænge. Fx ved manglende indkaldelser, uhensigtsmæssige arbejdsgange ved videnoverdragelse, logistiske udfordringer ved overdragelser til mange skoler.
Er der medarbejdere fra	Nej

<p>institutionerne i netværket, der også arbejder på en skole?</p> <p>Hvis ja, hvor mange?</p>	
<p>Hvordan samarbejder I med det lokale foreningsliv?</p>	
<p>Hvordan oplever I samarbejdet med forvaltningen/området?</p> <p>Fortæl gerne om eksempler på godt samarbejde og eksempler på eventuelle udfordringer</p>	<p>Samarbejdet med forvaltningen afhænger af kontekst.</p> <p>MEN:</p> <p>Vi ønsker at dagsordner sendes ud i god tid, så vi kan forberede os i netværket. Her er der god plads til forbedring 😊</p> <p>Vi ønsker antallet af politikker minimeres grundet administrativt pres</p> <p>Et godt eksempel er fleksibilitet i forhold til sammensætning i netværket inden for VVK</p> <p>Ressourceteamkonstruktionen kan godt minimeres i et ressourcehensyn. Vi har selv taget initiativ til at begrænse mødevirksomhed.</p>
<p>Egne perspektiver/ oplevelser vedr. netværkssamarbejdet (brug gerne overskrifter)</p>	
<p>Beskrivelse af det forpligtigende netværk Net 5</p> <p>I forlængelse af ændringer på struktur på dags- og fritidsstruktur i 2015 er Net 5 et forholdsvis nyt netværk. Sdst indtrådte medlem i netværket er indtrådt ved årskiftet 2017.</p> <p>Netværket har derudover eksisteret som netværk siden 1. august 2016.</p> <p>Der henvises til vores netværksaftale (bilag 1) mht. formål, struktur, mål og opgavebeskrivelser etc. Vi har med udgangspunkt i netværkskontrakten udarbejdet en forretningsorden (bilag 2) og en forretningsplan (bilag 3)</p> <p>Status for netværket oktober 2017:</p> <p>Netværket består af 5 dynamiske og visionære ledere, hvilket kommer til udtryk i villighed og åbenhed omkring egen og enhedens ledelse- og pædagog praksis.</p> <p>I vores samarbejde lægger vi vægt på åbenhed, respekt og kollegial sparring om stort og småt. Vi deler enhedernes tilsynsrapporter, økonomi, sygefraværstatistikker og andet relevant indenfor de i kontrakten nævnte ledelsesdimensioner, med hinanden. Deraf opstår givtige og for enhederne gavnlige refleksioner om lederhandling.</p> <p>Vi er nået til at skulle skabe samarbejde på tværs af enhedernes personalegrupper, velvidende at hver gang vi lægger et møde ind for personalet, vil denne tid gå fra børnene. Et dilemma som vi vil forsøge at løse ved at skabe møder med effekt. Vi har f.eks. valgt at fokusere på køkken, sprogansvarlige og MED-</p>	

grupper.

Herudover dækker vi hinandens institutioner ind ved ferier og sygdom; stiller os til rådighed for nye ledere i netværket; forholder os til ugepakken og fordeler ansvar for opgaver indbyrdes.

Mht. Bestyrelsessamarbejdet er vi i enhedernes bestyrelser på vej med at samle emner om, som er relevante at snakke om med alle bestyrelserne i enhederne. Vi har sat deadline til januar 2018.

Netværkets effekt er pt. størst på ledelsesplan. Lederne i netværket bruger hinanden i mange sammenhænge til sparring, råd og opbakning.

Mvh. : Maybritt, Tine, Mette, Maiken og Lise.

EVALUERINGSKEMAER FRA DE BYDÆKKENDE NETVÆRK

De bydækkende netværk, heraf har alle indsendt et skema.

- Tværgående Netværk 1/Christianshavn-Bryggen
- Tværgående Netværk 2/Asylselskabet
- Tværgående Netværk 3/Det Kollektive Partnerskab



Skema til udfyldelse i forbindelse med evaluering af netværksstrukturen

Besvarelsen skal bero på ledelsernes, bestyrelsernes og medarbejdernes perspektiver og gerne også på eksempler vedrørende forældre- og/eller børneoplevelser i forhold til netværkssamarbejdet. Se nærmere i om dette og baggrunden for evalueringen i det medfølgende introduktionsbrev

Skemaet skal sendes i udfyldt stand til Administrativt Ressourcecenter på mailadressen ARC@buf.kk.dk senest den 8. januar 2018. Skemaet tilgår efterfølgende Børne- og Ungdomsudvalget uden redigering, udfyld derfor gerne skemaet med tydelig skrift eller på computer.

Netværkets navn: Netværk Christianshavn Bryggen

Navne på institutionerne der indgår i netværket, deres pladstyper og normeringer (tilføj evt. navn på skole ved evt. skoletilknytning):

Navn	Pladstyper og normering	Skolenavn ved skoletilknytning
Anna Wulffs Børnehus	Integreret Institution 0-6 år 36 vgst. pladser 50 BH pladser	
Bryggehuset	Integreret Institution 3-9 år 44 BH pladser 44 FI pladser	
Bryggens Børne & Ungdomscenter	Fritidscenter 465 FK pladser 60 UK pladser	
Børnehuset Bryggen	Integreret Institution 0 -6 år 36 Vgst. pladser 66 BH pladser	
Integreret Institution Langebro	Integreret Institution 0-6 år 11 vgst. pladser 22 BH pladser	
Krudtuglen og Artillerivejens Vuggestue & Slottet	Integreret institution 0 10 år. 70 FI pladser, 105 BH pladser og 66 vgst. pladser	
Sofiegårdens Børnehave	Børnehave 22 BH pladser	
Thorsanna	Integreret Institution 3-9 år 34 BH pladser 66 FI pladser	



Spørgsmål	Svar
Overordnet om netværkssamarbejde	
<p>Ligger institutioner i netværket tæt på eller langt fra hinanden? (sæt kryds)</p> <p>Og dybt gerne med hvilken betydning institutionernes geografiske beliggenheder har for netværkssamarbejdet?</p>	<p>Under 1 km for alle institutioner: Over 1 km for én eller flere institutioner: X Over 1 km for alle institutioner:</p> <p>Netværket omfatter to bydele Christianshavn og Islands Brygge Fordelt på to områder – Amager og Indre By Østerbro Administrativ og Tværfaglig support fra henholdsvis BUF IBØ og BUF Amager. Tilknyttet/ indgår i Stærkt Samarbejde ift. forskellige lokale skoler/ distrikter.</p>
Hvordan arbejder jeres netværk for en udvikling mod et tættere netværkssamarbejde?	NETMED, afholdelse af fælles fagligt fyraftensmøde for alle netværkets pædagogiske medarbejdere, fælles vejledning for pædagogstuderende i praktik i netværkets institutioner.
Hvilket mandat har jeres netværksleder til at repræsentere de andre institutioner i forskellige fora?	Koordinator, informator og vidensformidler
Arbejder I med en fælles økonomisk pulje i netværket/partnerskabet?	Nej
Fortæl I så fald gerne, hvad der samarbejdes om økonomisk.	
<p>Betyder netværksorganiseringen, at I taler sammen, hvis en institution kommer ud i økonomiske eller faglige problemer?</p> <p>Hvis ja, hvad har så konkret/teoretisk været drøftet i jeres netværk som gode løsninger for eventuelt trængte institutioner?</p>	Ikke relevant
<p>Samarbejder I strategisk/fagligt om pejlemærkerne på tværs af netværket inden for de forskellige aldersgrupper (0-5, 6-9, 10-13, 14-18)?</p> <p>Hvis ja, hvilke fordele har det medført inden for et eller flere pejlemærker?</p> <p>Pejlemærkerne:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sociale relationer - Inklusion og fællesskaber - Sprogindsats - Sammenhæng (også i overgange) - Forældresamarbejde - Krav om refleksion og metodisk systematik i den pædagogiske praksis 	<p>Ikke pt. relevant/ specifikt.</p> <p>Tidligere inden sammenslutning til et stort netværk har der bl.a. været samarbejde vedr. sproglig indsats (fælles kursus og fyraftensmøder).</p>

<p>Understøtter netværksstrukturen et samarbejde af strategisk/faglig art om netværkets visioner for fritidsinstitutioner og fritidscentre?</p> <p>Hvis ja, hvordan oplever I et udbytte af dette samarbejde? (kun relevant for netværk med fritidsinstitutioner eller fritidscentre)</p>	<p>Fritidsinstitutionerne arbejder sammen om f.eks. sport og andre projekter. Stærkt samarbejde.</p>
<p>Hvilken betydning oplever I, at netværkssamarbejdet har for børnene i institutionerne?</p>	<p>Man kan gøre brug af hinandens faciliteter og ekspertiser. Relationer vedligeholdes. Specielt de store børn kan vedligeholde relationer over længere tid.</p>
<p>Hvilken betydning oplever I, at netværkssamarbejdet for forældrene til børn i institutionerne?</p>	<p>Forældres relationer er langvarig, ligesom personale – forældre relation kan være det.</p>
<p>Oplever I udfordringer i netværkssamarbejdet?</p> <p>Hvis ja, hvilke udfordringer oplever I? Hvordan kan forvaltningen/området eventuelt hjælpe med support eller indsatser til at understøtte jeres netværkssamarbejde?</p>	<p>Vi oplever problemer i kommunikationen i Stærkt Samarbejde, især manglende informationer og adgang til skolens intra.</p>
<p>Samarbejde på ledelsesplan</p>	
<p>Hvilke typer drøftelser har I blandt lederne i netværket? (sæt kryds)</p>	<p>Strategiske ift. udviklingen af netværket: X Strategiske ift. samarbejdet med forvaltningen: X Ledelsessparring: X Pædagogik-faglig erfaringsudveksling: X Praktiske ift. medarbejderne i institutionerne: Praktiske ift. børnene i institutionerne: Praktiske ift. samarbejde med forvaltningen: X Praktiske ift. særlige situationer i de enkelte institutioner: Andet (uddyb):</p>
<p>Hvor ofte mødes I i gruppen af ledere i netværket? (sæt kryds)</p>	<p>En gang ugentligt: Flere gange ugentligt: En gang om måneden: X Hver anden måned: Andet (uddyb):</p>
<p>Hjælper I hinanden i gruppen af ledere i netværket ved at varetage forskellige ansvarsområder? Hvis ja, Hvilke?</p>	<p>Ja, delvis.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ansvarlig overfor forvaltningen/netværksledere, en henholdsvis ift. BUF Amager og en anden ift. BUF IBØ - Stærkt Samarbejde - Ledelsesrepræsentanter i NETMED - Ansvarlig overfor Netværksbestyrelsen - I forhold til Ressourceteams Amager og IBØ.
<p>Hvilke konkrete initiativer/oplevelser er der kommet ud af jeres ledelsessamarbejde?</p>	<p>En sammenlægning af to forskelligt fungerende netværk med hver deres historik til et stort netværk, som er geografisk spredt og administrativt tilknyttet to områder, tager tid. Men vi er lykkedes med at etablere dette nye netværk og forene de to kulturer, samt konsolidere de ledelsesmæssige relationer.</p>
<p>Hvilke overvejelser har I om</p>	<p>Se under egne perspektiver.</p>

videreudviklingen af jeres ledelsessamarbejde?	
Samarbejde på medarbejderplan	
Er det etableret faglige fora for medarbejderne på tværs af institutionerne? Hvis ja, hvilke?	NETMED Netværkets MED udvalg. Fælles vejledning for pædagog studerende i praktik i netværket Forsøg med praktikvejledernetværk Koordinering af fælles deltagelse i relevante kurser og konferencer f.eks. Sprogkonferencer i efteråret 2017. Fælles kompetenceudvikling via fagligt fyraftensmøde for alle pædagogiske medarbejdere i netværket Tidligere fælles kurser – 1. hjælp. Sprog, Tigertræning, Bevægelsesinitiativer – fælles legedage med børn, deltagelse i Bevægelsesteam København
Hvordan inddrages og påvirker medarbejdere samarbejdet i netværket?	Via NETMED, institutionens repræsentant formidler mellem medarbejdere og netværket.
Er der et samarbejde mellem institutionerne i netværket om at fastholde kompetente og uddannede fritidsinstitutions- og /eller fritidscentre medarbejderne med begrænset timeantal? Hvis ja, hvor mange medarbejdere arbejder så på tværs af institutioner i netværket? <i>(kun relevant for netværk med fritidsinstitutioner eller fritidscentre)</i>	Ja
Samarbejde mellem bestyrelserne	
Hvor tit mødes bestyrelserne i netværket med hinanden? (sæt kryds)	En gang om måneden: Hvert anden måned: Hvert kvartal: Hvert halvår: X Årligt: Aldrig: Andet (uddyb):
Hvilke typer drøftelser, vedr. samarbejdet i netværket, har I imellem bestyrelserne i netværket? (sæt kryds)	Strategiske ift. udviklingen af netværket: X Strategiske ift. samarbejdet med forvaltningen: X Overordnet sparring om bestyrelsesarbejdet: X Praktisk information om samarbejde blandt medarbejderne i institutionerne: X Praktiske ift. børnene i institutionerne: Praktiske ift. samarbejde med forvaltningen: Praktiske ift. særlige situationer i de enkelte institutioner: Andet (uddyb):
Hvilke overvejelser har I om videreudviklingen af bestyrelsernes samarbejde?	Generel tilfredshed med niveauet i samarbejdet mellem bestyrelserne og ikke pt. umiddelbart behov for udvidelse af dette samarbejde.
Samarbejde udenfor netværket	
Hvordan samarbejder I med skoler? Fortæl gerne om eksempler på godt	Stærkt Samarbejde + netværksmøder

samarbejde og eksempler på eventuelle udfordringer	
Er der medarbejdere fra institutionerne i netværket, der også arbejder på en skole? Hvis ja, hvor mange?	Ja
Hvordan samarbejder I med det lokale foreningsliv?	Sporadisk. Nogle af netværkets institutioner samarbejder med lokale interessenter i eget regi
Hvordan oplever I samarbejdet med forvaltningen/området? Fortæl gerne om eksempler på godt samarbejde og eksempler på eventuelle udfordringer	Positivt
Egne perspektiver/oplevelser vedr. netværkssamarbejdet (brug gerne overskrifter)	
<p>Sikre, der er attraktive selvejende tilbud på Islands Brygge og Christianshavn til børn, unge og deres forældre, hvor alle trives godt, kan udfolde sig og lære.</p> <p>Være med til at videreudvikle den selvejende driftsform inden for daginstitutionsområdet</p> <p>Styrke de deltagende selvejende institutioner pædagogisk, økonomisk og ledelsesmæssigt.</p> <p>Sparre om arbejdsopgaver for institutionsledere hos de enkelte institutioner i forhold til kompetencer og interesse.</p> <p>Styrke ledelsen og administrationen i netværket og hos institutionerne med fokus på at løse kerneopgaven og bevare de enkelte institutioners værdigrundlag og særkender.</p> <p>Være en kompetent aktør i forhold til Københavns Kommune og andre interessenter.</p> <p>Arbejde i Netværket for et forpligtende arbejdsfællesskab, der udføres på grundlag af et princip om at alle deltagende institutioner er ligeværdige.</p>	

Netværksevaluering af Netværket Asylselskabet

Netværket Asylselskabet er et netværk bestående af ni institutioner som er geografisk fordelt over fire bydele (Nørrebro, Indre By, Vanløse og Amager). Netværket opstod tilbage i 1835 som et fristed for børn, som havde trange opvækstskår. I de mere end 180 år, som vi har af erfaring indenfor netværksstrukturen, er der sket meget inden for daginstitutionslivet og på det pædagogiske område. Der har været et konstant og positivt fokus på udviklingen af den pædagogiske praksis, men også et øget krav om tilpasninger og omstruktureringer. Det er især i denne sammenhæng, at vi kan mærke styrken i at være et netværk med mange års erfaringer med videndeling, fælles personaleudvikling, fælles ledelsesuddannelser og ikke mindst mulighed for tæt sparring med nære lederkolleger.

En medarbejder skriver; *"Her samarbejdes der godt og tæt indbyrdes lederne i mellem, fra de ni institutioner i netværket. Derudover føler vi som personale, at vi har god mulighed for medindflydelse på beslutninger og pædagogiske tiltag ift. vores pædagogiske praksis og arbejde"*

Vi oplever en styrke i, at vi som netværk er delt over fire bydele, da der ofte er forskellige tiltag på tværs af områderne, som kan give inspiration til udviklingen af den pædagogiske praksis i institutionerne. Via vores månedlige møder i ledernetværket samt vores møder med institutionsbestyrelsen (jvf. den to-strengt model) som falder hver anden måned, giver vi herigennem netværkslederen mandat til at repræsentere institutionerne i netværket. Det er ligeledes i disse fora vi drøfter muligheden for at låne hinandens medarbejdere; f.eks. hjælp på koloni, dele vikarer og ledervikariat med støtte i form af mentorordningen. Vi har som ledergruppe taget de første spæde spadestik ift. at få udarbejdet en fælles personalepolitik med henblik på fastholdelse af medarbejdere.

I tilfælde af at en af institutionerne bliver økonomisk eller fagligt trængt, så drøfter vi i ledernetværket eventuelle handlemuligheder og gerne igennem fælles refleksionsværktøjer, som vi har erhvervet os på de årlige lederuddannelsesdage. Disse refleksioner er med til at hjælpe os til at finde nye veje. Helt konkret har vi i efteråret 2017 reflekteret over det faktum, at en af institutionerne har været udfordret med børnetallet grundet manglende børnehavebørn til udflytterdelen.

Vi har drøftet, men oplever ikke på nuværende tidspunkt et behov for en fælles pulje.

Administrationskontoret følger budgetterne nøje og i tæt samarbejde med lederne for de respektive institutioner, gennemgås regnskab og der lægges budget for det kommende år/en specifik periode.

I forhold til samarbejdet vedr. pejlemærkerne, så har vi på ledermøderne og møderne med institutionsbestyrelsen vendt pejlemærkerne sprog og forældresamarbejde ift. udviklingen af et fælles skriv på tværs af institutionerne. Derudover har vi med et aktionslæringsprojekt, der tog udgangspunkt i rutinepædagogikken, skabt et fælles sprog via metoden og om praksis ift. dagligdagens rutiner/overgange i institutionerne.

Vi er som institutioner kendetegnet ved et stærkt forældresamarbejde, hvor forældrene ofte giver udtryk for styrken ved Netværket Asylselskabet. Som nogle forældre skriver i spørgeskemaet i forbindelse med denne evaluering;

"Børnegruppen har en størrelse, som gør det muligt for personalegruppen, at have et godt kendskab til alle børn og deres familier"

"Jeg oplever, at netværket er gode til at klæde deres medarbejdere på med ny viden, så de kan tilbyde børnene de bedst mulige læringsmiljøer"

"Denne faglighed er dels båret af en nysgerrighed hos personalet i institutionen, men også båret af en kultur, der kigger ud af egen institution og lader sig inspirere af det, andre gør..."

"Særligt den fælles kompetencedag for alle ledere og medarbejdere i de ni institutioner giver stor værdi i hverdagen. Det giver mulighed for videndeling og udvikling på tværs og er med til at løfte kvaliteten..." Vi har siden 2008 haft en årlig kompetencedag med faglige oplæg for alle netværkets medarbejdere.

"Det er rart at lederen af institutionen befinder sig på institutionen i det daglige. Vi har ikke haft mange bekymringer, men oplever også at lederen er til stede og er med til at sætte sit præg på institutionen."

Forældrene fortæller om, hvordan børnene derhjemme taler om fælles arrangementer såsom den årlige pølsefest i Damhuset og Store legedag i Kongens Have. En medarbejder skriver; *"Vi får også inspiration af hinanden, når vi ser hinanden i aktion og sammen med en anden børnegruppe, men indenfor samme aldersmålgruppe"*.

Repræsentant for forældrebestyrelse skriver; *"Asylets struktur med de planlagte kompetenceudviklingsarrangementer for medarbejdere og ledere forekommer som utrolig værdifulde og uerstattelige i forbindelse med videreuddannelse og erfaringsudveksling.*

"Det historiske værdigrundlag, som vi som forældre uden tvivl kan mærke hele vejen igennem vores børn, er væsentligt. Det er en kæmpe styrke at have en så stærk og sammentømret organisation, der samarbejder så sagligt og fokuseret."

Det eksterne samarbejde

Vi har via Stærkt Samarbejde fokus på at skabe de bedst mulige overgange for børnene og tager derfor på besøg på skoler og fritidshjem. Der er forskellige arrangementer i de respektive områder som vi deltager i, såsom teater opført af de større skolebørn samt læsegrupper, hvor 4. klasser læser højt for børnehavebørnene.

Når det drejer sig om samarbejdet i nærområderne, så benytter vi os af de muligheder, som giver mening i forhold til de emner eller aktiviteter som er i spil i de respektive institutioner. Det kunne f.eks. være kirker, biblioteker, biografer eller brug af KFUM/KFUK's lokaler til bevægelsesdage.

Vi har et godt samarbejde med forvaltningen og i forhold til støtte omkring udsatte børn, bliver der handlet hurtigt og vi får en god og konstruktiv sparring. Vi har fokus på vigtigheden af en forventningsafstemning med de relevante samarbejdspartnere fra det tværfaglige team inden opstarten af et forløb, for at sikre at alle ressourcer bliver brugt optimalt for at skabe de bedste rammer for barnet.

Vi har alle et tæt og konstruktivt samarbejde med de pædagogiske konsulenter, som bidrager med støtte, sparring og vejledning.

Fremadrettet

Der er fra medarbejderside udtrykt ønske om, at der kommer et endnu tættere samarbejde medarbejderne imellem på tværs af institutionerne. En medarbejder skriver; *"Mere fælles uddannelse, hvor personalet beskæftiger sig med pædagogiske emner og tiltag i fællesskab for at udvikle på og i praksis."*

Muligheden for at skabe flere små netværk i netværket, som har fokus på praksis lig vores sprognetværk. Sprognetværket består af de sprogansvarlige samt en lederrepræsentant, som mødes til faglig sparring og videndeling ud fra praksis. Vi har også et udvidet TRIO samarbejde med temadage, som arrangeres af MED-udvalget. Vi har pt. valgt at have fælles fokus på "støj i dagligdagen" og på hvordan vi kan organisere og ændre pædagogisk praksis. Som medarbejdere skriver; *"Grundet dette samarbejde, ni institutioner i mellem, føler man sig ikke alene, og man har nogle gode og kompetente samarbejdspartnere."*

"Vi mødes ofte i netværket i små grupper med et bestemt emne på dagsordenen, men alle ni institutioner samlet byder på en anden måde for erfarings- og videndeling."

En anden medarbejder foreslår; "Evt. legedage på kryds og tværs i små grupper – for at blive klogere på hvad andre gør."

Vi har fokus på udviklingen af ledelsesprofilen og sammenhængen i netværket, både på ledelses- og medarbejderniveau og et af målene for de kommende år er at få skabt en fælles vision. For hermed at få en endnu større fælles forståelse af de værdier, som udgør kernen i netværket. Vi har ligeledes fokus på at skabe rum for den mere systematiske refleksion for at få øje på udviklingspotentialer.

Vi står selvfølgelig til rådighed, hvis der er behov for at ovenstående uddybes yderligere

På vegne af ledernetværket i Netværket Asylselskabet

Dorthe Bristow, leder af Adelgården og netværksleder

Skema til udfyldelse i forbindelse med evaluering af netværksstrukturen

Besvarelsen skal bero på ledelsernes, bestyrelsernes og medarbejdernes perspektiver og gerne også på eksempler på forældre- og/eller børneoplevelser i forhold til netværkssamarbejdet. Se nærmere om dette og baggrunden for evalueringen i det medfølgende introduktionsbrev.

Skemaet skal sendes i udfyldt stand til Administrativt Ressourcecenter på mailadressen ARC@buf.kk.dk senest den 8. januar 2018. Skemaet tilgår efterfølgende Børne- og Ungdomsudvalget uden redigering, udfyld derfor gerne skemaet med tydelig skrift eller på computer.

Netværkets navn: Det Kollektive Netværk

Navne på institutionerne der indgår i netværket, deres pladstyper og normeringer (tilføj evt. navn på skole ved evt. skoletilknytning):

Navn	Pladstyper og normering	Skolenavn ved skoletilknytning
Røde Ko i Centrum Skindergade 1 1159 Kbh K Røde Ko i Centrum er en selvejret integret institution på 24 vuggestue og 40 børnehavebørn. Vi holder til på 3 og 4 sal i hjertet af København. Desuden har skov hus i Skodsborg som børnehaven køre ud til. Vi er en institution der har eksisteret siden 1973.	Integreret Daginstitution Normering på 64 børn	Tilknyttet Sølvgade skole i indre by, i stærkt samarbejde
Asmundsminde	Basis børnehave, normeret til 37 børn Heraf er de 9 basispladser	
Krauseren Krauseren er en selvejende institution der blev oprettet af en forældregruppe i 1972. Vi holder til i en stor gammel villa i hjertet af Østerbro. Vi er et hus med ånd og tradition, og	Børnehave normeret 66.	Tilknyttet Randersgade skole på Østerbro



<p>huset rummer 66 børn i alderen 3-6 år. Børnene er integreret på tværs af alder og fordelt i vores tre grupper: gruppe 1, 2 og 3.</p> <p>Krauserens profil og pædagogik kan overordnet beskrives med tre begreber: Fællesskab, tradition og aldersintegration. Vi lægger stor vægt på at give børnene positive erfaringer i fællesskabet, på tværs af vores åbne grupper og på tværs af alder. Små og store lærer at omgås hinanden med respekt og omsorg for hinanden. Traditionerne i huset er en afgørende og bærende kraft i denne sammenhæng.</p>		
<p>Røde Rose 1. 1 sal Jagtvej 144 2200 København N</p> <p>Røde Rose 1 er en lille kollektivt ledet vuggestue med 24 børn, beliggende på Jagtvej 141, 2200 Kbh. N. Vi lægger vægt på at vuggestuen er et trygt og rart sted at være. Fællesskabet er værdifuldt og alle er en del af en helhed. Dette gælder også vores forældre, derfor vægter vi forældresamarbejdet højt.</p>	<p>Vuggestue. Normering 24 børn.</p>	
<p>Hylet Hylet idrætsbørnehave Rømersgade 7 1362 København K</p> <p>Hylet er startet i 1970 af en forældregruppe. Vi er en kollektivledet og selvejende</p>	<p>Nomering. 30 børn</p>	<p>Tilknyttet Sølvgade skole i stærkt samarbejde</p>

<p>idrætsinstitution i hjertet af København, lige ved Israels Plads.</p> <p>Vi har 30 børn i alderen 3-6 år og de er inddelt i 4 familiegrupper, med en fast tilknyttet pædagog til hver. Udover de 4 faste pædagoger er der også en medhjælper samt en studerende.</p> <p>I hylet ser vi os selv som et stort fællesskab. Og fællesskabsfølelsen skal plejes, hvilket vi gør inden for de enkelte grupper; Børn, forældre og personale. Blandt andet med fællesmøder, gruppemøder, personaledag, koloni for både børn og forældre samt personale og de enkelte traditioner.</p> <p>Hylets pædagogik bygger på fælleskab, demokrati, kultur og traditioner. Vi giver børnene masser af omsorg, kys og kram så de i trygge rammer kan vokse og få tiltro til sig selv.</p>		

Spørgsmål	Svar
Overordnet om netværkssamarbejde	
<p>Ligger institutioner i netværket tæt på eller langt fra hinanden? (sæt kryds)</p> <p>Uddyb gerne med hvilken betydning institutionernes geografiske beliggenheder har for netværkssamarbejdet</p>	<p>Under 1 km mellem alle institutioner: Over 1 km mellem én eller flere institutioner: Over 1 km mellem alle institutioner: X</p> <p>Beliggenheden er uden betydning, det er derimod en styrke der giver mangfoldighed til vores netværk og til vores samarbejde. Bl.a. opleves dette i resurseteamet, hvor forskellige perspektiver</p>

	<p>drøftes og hvor analysen af de forskellige perspektiver afspejler den mangfoldighed der er til stede i netværket.</p>
<p>Hvordan arbejder jeres netværk for en udvikling mod et tættere netværkssamarbejde?</p>	<p>Vi er i en løbende dynamisk udvikling omkring den pædagogiske faglighed.</p> <p>Vi afholder i netværket sociale og faglige sammenkomster.</p> <p>Vi har i netværket et fagligt, systematisk og udviklingsorienteret samarbejde omkring temaer som sprog, arbejdsmiljø, sygepolitik, vidensdeling og motorik.</p> <p>Et eksempel fra 2017 er at vi har haft vidensdeling omkring vores respektive sygepolitik.</p> <p>Med denne vidensdeling ønsker vi at drage nytte af hinandens erfaringer, skabe tætte bånd og udvikle os sammen i vores netværk.</p>
<p>Hvilket mandat har jeres netværksleder til at repræsentere de andre institutioner i forskellige fora?</p>	<p>Da vi er et kollektivt ledet netværk, sikrer vores netværks ledelsesstruktur, at den valgte netværksrepræsentant varetager hele netværkets interesser.</p> <p>Jvf. Netværkskontrakten § 3 Stk. 3</p> <p>§ 3 Netværkets ledelsesstruktur</p> <p>Stk. 3</p> <p><i>Der udpeges en netværkskoordinator, der fungerer som netværkets repræsentant og talsmand/kvinde i eksterne samarbejdsrelationer. Netværkskoordinatoren er ansvarlig for netværkets repræsentation til eksterne møder. Det Kollektive Ledelsesnetværk udvælger en institution som i en periode på et år fungerer som koordinator. Endvidere vælges en suppleant.</i></p>
<p>Arbejder I med en fælles økonomisk pulje i netværket/partnerskabet?</p> <p>Fortæl i så fald gerne, hvad der samarbejdes om økonomisk.</p>	<p>Det kollektive netværk arbejder ud fra en samlet pulje som bl.a. går til udvikling af en netværksledelsesprofil via foredrag, vikardækning samt faglige inputs.</p> <p>Jvf. vores netværks kontrakt §5 og § 6</p> <p>§5 Netværkets opgaver og mål</p> <p><i>Det Kollektive Netværk tilstræber, at arrangere fælles workshops, hvor der kan arbejdes videre med netværkets vidensdeling, pædagogiske udvikling og fremtidige mål for netværket, som kan lægge sig op af følgende 4 dimensioner:</i></p> <p>Stk. 1 – Økonomi</p> <p><i>Det Kollektive ledelsesnetværk drøfter i forbindelse med</i></p>

prognoseindberetningerne, hver institutions forventede økonomiske resultat og såfremt der er økonomiske udfordringer i en institution, stiller netværket sig til rådighed med sparring, rådgivning og anbefalinger, med det formål at sikre at samtlige institutioner i netværket har en langsigtet sund økonomi.

Stk. 2 - HR

Det kollektive Ledelsesnetværk gennemgår en gang om året, institutionernes sygefraværdsdata og medarbejdertilfredshed med det formål at sikre høj trivsel blandt de ansatte i netværkets institutioner.

Stk. 3 - Interessenter

Det Kollektive Ledelsesnetværk gennemgår en gang årligt forældrenes tilfredshed og engagement med den enkelte institution, med det formål at sikre stort ejerskab og god overensstemmelse mellem borgerens ønsker og institutionens service.

Stk. 4 – pædagogik

Det Kollektive Ledelsesnetværk gennemgår resultater af det pædagogiske tilsyn i den enkelte institution, med det formål at sikre høj faglig kvalitet og sikrer en fælles overordnet refleksion.

§ 6 Økonomi for netværket

Stk. 1

Bestyrelsesnetværket vedtager efter indstilling og i samarbejde med det Kollektive Ledelsesnetværk årligt et budget til dækning af de aktiviteter der forventes afholdt i netværket.

Udgifterne i Det kollektive netværk afholdes således, at udgifterne fordeles på de enkelte institutioner i forhold til børnetal (-enheder).

Børnetallet opgøres pr 1. januar for det pågældende budgetår.

Udgifterne fordeles mellem institutionerne for det år, hvor forpligtelsen helt eller delvis er opstået.

Stk. 2

Det Kollektive Netværk kan alene afholde udgifter, der ligger inden for formålet af denne netværksaftale.

Stk.3

Institutionerne er med administrators bistand forpligtet til at holde de enkelte institutioners økonomier adskilt (blandt andet på særskilte konti), således, at kommunale driftsmidler for de enkelte institutioner ikke sammenblandes ud over, hvad der følger af denne netværksaftale.

Stk. 4

Økonomi vedrørende Det kollektive Netværk føres på en særskilt konto i idrætsbørnehaven Hylet.

Betyder netværksorganiseringen,

Vi er ikke en del af hinandens økonomi, i stedet har vi valgt at sætte

<p>at I taler sammen, hvis en institution kommer ud i økonomiske eller faglige problemer?</p> <p>Hvis ja, hvad har så konkret/teoretisk været drøftet i jeres netværk som gode løsninger for eventuelt trængte institutioner?</p>	<p>fokus på den faglige sparring.</p>
<p>Samarbejder I strategisk/fagligt om pejlemærkerne på tværs af netværket inden for de forskellige aldersgrupper (0-5, 6-9, 10-13, 14-18)?</p> <p>Hvis ja, hvilken betydning har det haft inden for et eller flere pejlemærker?</p> <p>Pejlemærkerne:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sociale relationer - Inklusion og fællesskaber - Sprogindsats - Sammenhæng (også i overgange) - Forældresamarbejde - Krav om refleksion og metodisk systematik i den pædagogiske praksis 	<p>Hver institution orienterer netværket omkring deres pågældende pædagogiske tilsyn. Ydermere afholdes kvalitets -og supportsamtalerne i fællesskab med hele netværket.</p> <p>Netværket igangsætter et årligt forløb for hele netværket. Dette kan eksempelvis være om motorik eller sprog. I et sådan forløb bruges ressourcerne i netværket. Eksempelvis fra sprog-pædagogerne eller motorik -og bevægelsespædagogerne.</p> <p>Netværket diskuterer og samarbejder løbende omkring udviklingen og arbejdet omkring læreplanstemaerne og pejlemærkerne.</p> <p>Jvf. vores netværkskontrakt:</p> <p>§5 Netværkets opgaver og mål</p> <p>Stk. 3 - Interessenter <i>Det Kollektive Ledelsesnetværk gennemgår en gang årligt forældrenes tilfredshed og engagement med den enkelte institution, med det formål at sikre stort ejerskab og god overensstemmelse mellem borgerens ønsker og institutionens service.</i></p> <p>Stk. 4 – pædagogik <i>Det Kollektive Ledelsesnetværk gennemgår resultater af det pædagogiske tilsyn i den enkelte institution, med det formål at sikre høj faglig kvalitet og sikrer en fælles overordnet refleksion.</i></p>
<p>Hvilken betydning oplever I, at netværkssamarbejdet har for børnene i institutionerne?</p>	<p>Netværket samarbejder fagligt og solidt med resurseteamet, om relevante problemer i institutionerne hvilket giver faglig sparring og input samt styrker det pædagogiske arbejde i de respektive institutioner. Denne tværfaglige form er noget der kommer både børn og voksne til gavn.</p> <p>Vi oplever at netværket er et sted hvor vi får løst problemerne, styrket den pædagogiske kvalitet. Er et forum hvor barnet tages seriøst. Et forum hvor vi får nye redskaber til en evt. handleplan for barnet.</p> <p>Netværket har desuden et dynamisk og fagligt samarbejde omkring de årlige forløb i alle institutionerne i netværket, som både voksne og børn tager del i og har glæde af.</p>
<p>Hvilken betydning oplever I, at netværkssamarbejdet har for</p>	<p>I og med at netværket er i en (vedvarende) dialog omkring forældresamarbejdet når informationerne fra netværksmøderne ud til</p>

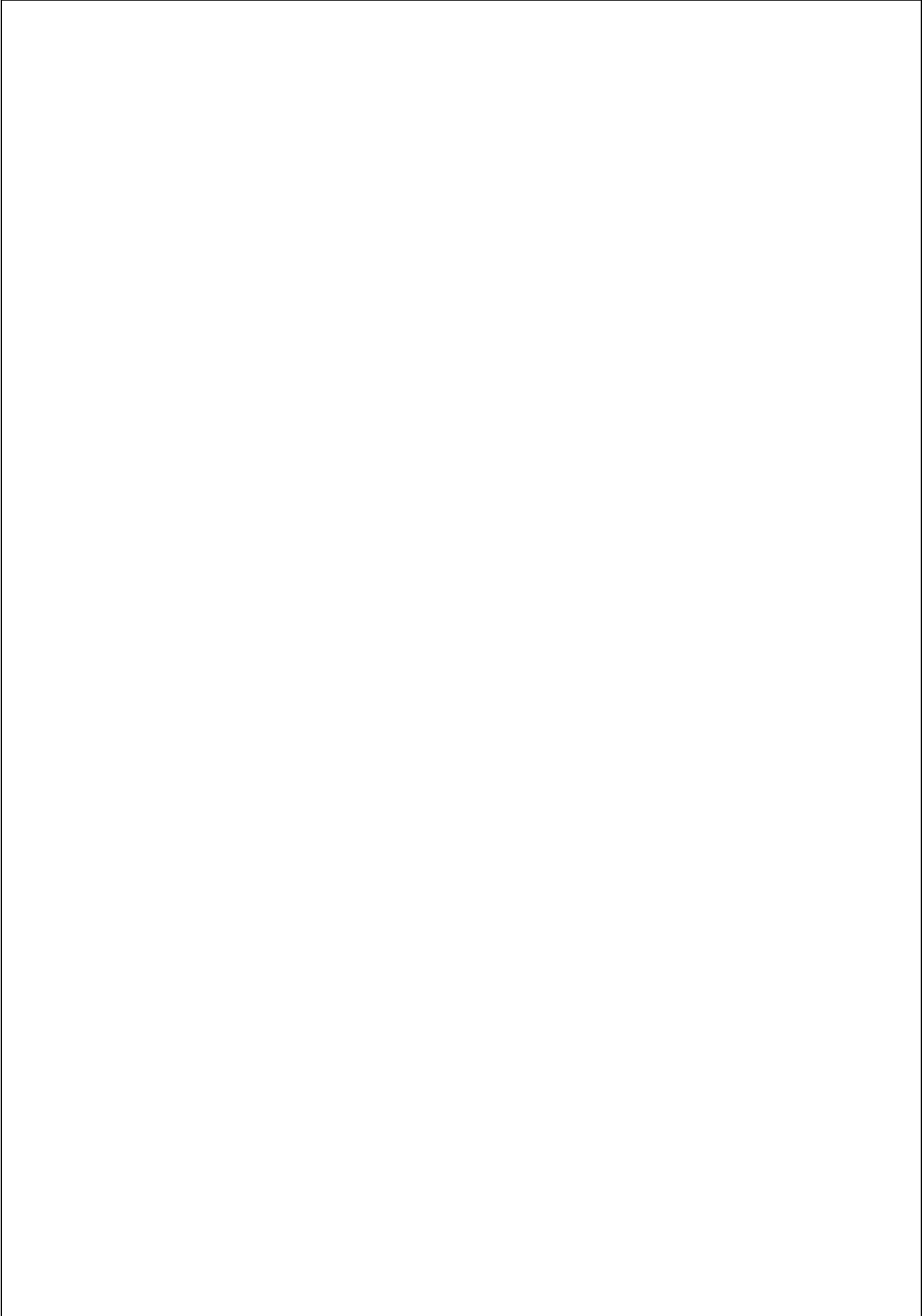
forældrene til børn i institutionerne?	<p>alle de respektive bestyrelser.</p> <p>Desuden anbefaler og italesætter vi de andre institutioner og deres kvaliteter samt resurser over for de respektive forældregrupper, for at få forældregruppen til at være en del af og få kendskab til hele netværket.</p> <p>Det kollektive netværk vidensdeler og arbejder via dialogen som en åben form der gerne styrker forældresamarbejdet.</p>
<p>Oplever I udfordringer i netværkssamarbejdet?</p> <p>Hvis ja, hvilke udfordringer oplever I?</p> <p>Hvordan kan forvaltningen/området eventuelt hjælpe med support eller indsatser til at understøtte jeres netværkssamarbejde?</p>	<p>Vi har indtil videre ikke oplevet udfordringer, vi har et godt og nært samarbejde i og med, vi er et lille netværk på 5 institutioner der er arbejder med den kollektive samarbejdsform.</p>
Samarbejde på ledelsesplan	
Hvilke typer drøftelser har I blandt lederne i netværket? (sæt kryds)	<p>Strategiske ift. udviklingen af netværket: X</p> <p>Strategiske ift. samarbejdet med forvaltningen: X</p> <p>Ledelsessparring: X</p> <p>Pædagogisk-faglig erfaringsudveksling: X</p> <p>Praktiske ift. medarbejderne i institutionerne: X</p> <p>Praktiske ift. børnene i institutionerne: X</p> <p>Praktiske ift. samarbejde med forvaltningen: X</p> <p>Praktiske ift. særlige situationer i de enkelte institutioner: X</p> <p>Andet (uddyb):</p> <p>I og med vi er et kollektivt ledet netværk, så taler alle med hinanden. Vi vil i det kommende år igangsætte at vidensdele med vores respektive køkkenpersonale, samt oprette en vidensbank, hvor erfaringer og viden gemmes og bruges bl.a. ved vores respektive AMR (Arbejdsmiljørepræsentant) samt TR'er (Tillidsrepræsentant)</p>
Hvor ofte mødes I i gruppen af ledere i netværket? (sæt kryds)	<p>En gang ugentligt:</p> <p>Flere gange ugentligt:</p> <p>En gang om måneden:</p> <p>Hver anden måned: X</p> <p>Andet (uddyb):</p> <p>Eller oftere hvis der er opgaver der kræver det. (Her kan tilføjes, at ved større opgaver er det være nødvendigt, at mødes oftere. I langt de fleste tilfælde holder den valgte netværkskoordinator netværket underrettet om kommunens tiltag og møder.)</p> <p>Netværkskoordinatorrollen går skiftevist på tur hvert år imellem de valgte netværksrepræsentanter, og netværkskoordinatoren er ansvarlig for at referere til netværket fra møder i forvaltningen.</p>
Hjælper I hinanden i gruppen af ledere i netværket ved at varetage forskellige ansvarsområder?	<p>Netværkskoordinatoren varetager de vigtige og nødvendige møder med forvaltningen, og orienterer herefter altid netværket.</p> <p>Hvis disse møder bliver for stor en byrde fordeles de imellem netværksrepræsentanterne. Hvis man deltager i et sådan møde har man</p>

Hvis ja, hvilke?	ansvar for at give viden og informationerne videre til sit netværk.
Hvilke konkrete initiativer/oplevelser er der kommet ud af jeres ledelsessamarbejde?	Vi har i løbet af 2017 haft foredragsholder Finn Weidemann ude, for at fortælle alle de respektive personalegrupper i netværket om hvordan klyngelederprofil kan udformes i et kollektivt perspektiv. Ydermere har vi haft forskellige sociale tiltag for alle personaler i netværket, for at styrke (kendskabet og ressourcerne i de forskellige personalegrupper.) de personlige relationer og dermed ressourcerne i de respektive personalegrupper.
Hvilke overvejelser har I om videreudviklingen af jeres ledelsessamarbejde?	Et vigtigt princip i det kollektive netværk er, at <i>tillid vækker tillid</i> , til at søge faglig sparring. Dette princip er noget de kollektive netværk stræber på at efterleve.
Samarbejde på medarbejderplan i det kollektive netværk	
Er det etableret faglige fora for medarbejderne på tværs af institutionerne? Hvis ja, hvilke?	Det kollektive netværk arbejder for at styrke samarbejdet imellem de enkelte institutioner i forhold til børneperspektiv, sprog og sproglig udvikling, arbejdsmiljø. Heraf er der igangværende processer om at spare imellem institutionernes TR (tillidsrepræsentant) og AMR (arbejdsmiljørepræsentant) samt sprogpædagogerne. I og med at alle institutionerne er kollektivt ledet, er et sådan nævnt samarbejde nemt at gøre nærværende og systematisk i de forskellige institutioner. (for vi mener i det kollektive netværk, at nærværende ledelse er den mest direkte vej til at omsætte faglige løsninger og udvikle en kerneopgave.)
Hvordan inddrages og påvirker medarbejdere samarbejdet i netværket?	Den kollektive netværksrepræsentant viderebringer informationer til sin egen ledelsesgruppe. Der findes i hver ledelsesgruppe en netværksrepræsentant der ved hver efterfølgende ledermøde fortæller ledelsen omkring udviklingen i netværket. Et eksempel på " Tæt på ledelse" i den kollektive samarbejdsform. Netværksrepræsentanten fra de enkelte institutioner bringer forslag og informationer op i netværket.
1 Samarbejde mellem bestyrelserne	
Hvor tit mødes bestyrelserne i netværket med hinanden? (sæt kryds)	En gang om måneden: Hvert anden måned: Hvert kvartal: Hvert halvår: Årligt: X Aldrig: Andet (uddyb): Jvf. Vores netværks kontrakt § 3 Netværkets ledelsesstruktur Stk. 2 <i>Der etableres et kollektivt leder- og bestyrelsesnetværk.</i> <i>Det kollektive ledelsesnetværk består af 1 personalerepræsentant pr. institution og bestyrelsesnetværket består af 1 repræsentant pr. enkelt</i>

	<p><i>institutionsbestyrelse. Perioden er på 1 år og kan forlænges.</i></p> <p><i>Hver institution har én stemme i såvel det kollektive ledelses - som bestyrelsesnetværk.</i></p>
<p>Hvilke typer af drøftelser, vedr. samarbejdet i netværket, har I imellem bestyrelserne i netværket? (sæt kryds)</p>	<p>Strategiske ift. udviklingen af netværket: X Strategiske ift. samarbejdet med forvaltningen: Overordnet sparring om bestyrelsesarbejdet: Praktiske ift. medarbejderne i institutionerne: Praktiske ift. børnene i institutionerne: Praktiske ift. samarbejde med forvaltningen: Praktiske ift. særlige situationer i de enkelte institutioner: Andet (uddyb): Netværksbestyrelsen er aktører i udviklingen af netværket, de er med til at godkende vores økonomiske dispositioner og vores overordnede kontrolinstans. (Der er igangsat en proces i netværksbestyrelsen om at udvikle vedtægter for selve bestyrelsen.) En fremtidig opgave kunne være at udarbejde vedtægter for bestyrelsen.</p>
<p>Hvilke overvejelser har I om videreudviklingen af bestyrelsernes samarbejde?</p>	<p>I det kollektive netværk vægter hver institutions bestyrelse den konstruktive og dynamiske dialog højt, derfor er der fra hver bestyrelse valgt en netværksrepræsentant som holder to årlige møder. Det er en fungerende praksis, hvor der vælges en formand På disse møder er sparring, samarbejde og vidensdeling og vedtægts-udarbejdelse nogle af de temaer der bliver taget op. Bestyrelsens betydning for netværket er givende i forhold til at nå til forældregruppen i hver enkelt institution, samt som et fungerende net for selve netværket.</p>
<p>Samarbejde udenfor netværket</p>	
<p>Hvordan samarbejder I med skoler? Fortæl gerne om eksempler på godt samarbejde og eksempler på eventuelle udfordringer</p>	<p>Det gør vi i <i>stærkt samarbejde</i> med skolerne.</p>
<p>Hvordan oplever I samarbejdet med forvaltningen/området? Fortæl gerne om eksempler på godt samarbejde og eksempler på eventuelle udfordringer</p>	<p>Alle institutionerne i det kollektive netværk er som tidligere nævnt, utroligt glade for resurseteamet. Her drøftes de faglige udfordringer og akutte problemer, og de forskellige perspektiver kommer både børn og voksne til gavn. Vi må i netværket nævne, at vi er bekymret over de årlige nedskæringer som vi oplever på børneområdet. Vi arbejder alle for at sikre et godt børneliv og en solid bevarelse af den danske velfærdsmodel, men vi kan se og mærke, at stadige nedskæringer giver et stort arbejdspress, hos både børn og voksne.</p>
<p>Egne perspektiver/oplevelser vedr. netværkssamarbejdet (brug gerne overskrifter)</p>	

Vi er i det kollektive netværk meget opmærksomme på at de stadige nedskæringer forringer den pædagogiske kvalitet. Det er betingelserne som vi hele tiden prøver at arbejde ud fra for at sikre høj pædagogisk kvalitet i det kollektive netværk.

Vi oplever os selv som et velfungerende sammentømmeret netværk, der nyder at arbejde og være sammen.





INPUT TIL EVALUERINGEN FRA ØVRIGE PARTER

- FOBU



Evaluering af netværk 2017

Kbh. den 8. januar 2018

Kære Børne- og Ungdomsforvaltning og politikere i Børne- og Ungdomsudvalget.

Som paraplyorganisation for de (fleste) selvejende institutioner i BUF, tillader vi os hermed at sende vores kommentarer til evalueringen af netværkene.

Børne- og Ungdomsforvaltningens oplæg:

1. En deskriptiv beskrivelse af udviklingen i netværkskonstruktionen.
2. Hvorvidt netværk har udviklet sig fra netværk med koordinator hen imod en organisering med øget netværksledelse.
3. Udvikling i ledelsesstrukturen og understøttelse af et mere sammenhængende arbejdsmarked, dvs. der ses på udviklingen i det pædagogiske personales beskæftigelsesgrad (belyst ift. de forskellige organiseringer: netværk, klynger og KKFO – ikke som et gennemsnit, men ud fra kategorier fx ansættelsestidspunkt, uddannelse o.l.).
4. Fastholdelse af uddannede pædagogiske medarbejdere, udviklingen i antal ledere vs. antal medarbejdere samt udvikling i lederlønsaftaler og sammenholdelse af lederlønninger.
5. Udvikling ift. bl.a. økonomi og trivsel, herunder antal af selvejende institutioner og antal selvejende institutioner på økonomisk handleplan.
6. Udviklingen i antal bemærkninger i det pædagogiske tilsyn.
7. Fastholdelse af dækningsgrad (indenfor det fald der må forventes ved en længere skoledag)
8. Driftsbesparelser (bygninger, følgeordninger mm.)

fobu
Enghavevej 31, 1
1674 København V

3324 8100

info@fobu.dk
fobu.dk

Kommentarer fra fobu:

1. Deskriptiv beskrivelse

Institutionerne er glade for at have fået lov til at udarbejde en deskriptiv beskrivelse af deres netværksudvikling. Og der er fra forvaltningens side blevet lyttet til paraplyernes kommentarer til selve spørgeskemaet, som netværkene har skullet anvende. Vi håber, at både forvaltningen og I som politikere vil læse deres beskrivelser.

Vi er dog stadig spændte på, hvordan den samlede evaluering præsenteres, idet mange af de kvantitative punkter stadig tager afsæt i, at forvaltningen ser det at være organiseret som klynge, som et mål for institutionerne. Der er i øvrigt også flere selvejende klynger. Vi håber imidlertid, at det er kvalitet for børnene, der er

det væsentligste. Vi mener derfor også, at netværkene har sin store berettigelse som en vigtig komplementær organiseringsmodel til klyngestrukturen.

2. Øget netværksledelse

Politisk blev der godkendt forpligtende netværk og/eller partnerskabsmodeller for de selvejende institutioner. Institutionerne definerer i det enkelte netværk, hvad de samarbejder om fx pædagogisk faglighed, HR, økonomi, interesser- og civilsamfund. De har fremsendt netværkskontrakter til godkendelse i forvaltningen og inden for de overordnede rammer, arbejder netværkene med de forskellige mere konkrete områder defineret årligt.

3. Ledelsesstruktur og støtte af mere sammenhængende arbejdsmarked

Det vil være fremmende for antallet af kombinationsansættelser og til glæde for børnene, at der bliver indført et mere tydeligt krav til skoler og fritidsinstitutioner om at indgå i et tættere 1:1-samarbejde. Der er mange steder, hvor det fungerer rigtig godt, og hvor de har bygget videre på den tidligere "Samtænkning" og derefter "Stærkt Samarbejde". Men der er også steder, hvor fritidsinstitutionerne oplever, at det er svært at komme i dialog med skolelederen om udvikling af 1:1 samarbejdet.

4. Fastholdelse, antal ledere mv.

I forbindelse med fastholdelse håber vi, I er opmærksomme på de gode resultater, som de selvejende institutioner opnåede i den sidste af Københavns Kommunes trivsels undersøgelse. Medarbejdere fastholdes bedre, når de trives.

I forhold til antal ledere, så viser forskningen derom (bl.a. Søren Vøxted) bl.a.:

- At der især er behov for faglige ledere i de yderste led (institutioner, skoler) af den offentlige sektor
- At de ansatte har brug for en nærmeste leder, der kan udøve nærværende faglig ledelse
- At de faglige ledere er en vigtig medspiller til at gennemføre den strategiske ledelse og den forandringsledelse, som i disse år fylder så meget
- At den faglige leder skal være nærværende, hvis han/hun skal omsætte og oversætte mål og krav til faglige løsninger, der udvikler kerneopgaven

Man kan med fordel se på bl.a. trivsel hos både medarbejdere, børn og forældre. Undersøgelser fra bl.a. EPSI viser, at der er højere tilfredshed med de ikke – kommunale dagtilbud i både Danmark, Sverige og Norge.

I rapport fra KORA¹ (det Nationale Institut for Kommuners og Regioners Analyse og Forskning), nu VIVE (Viden til Velfærd – Det Nationale forsknings- og analysecenter for velfærd), kom frem, at det optimale ledelsesspænd på dagtilbudsom-

¹ KORA 2015: "Ledelsesspænd på daginstitutionsområdet – Størrelse, ledelsesstil, faglig kvalitet og trivsel"

rådet er 14 – 20 medarbejdere pr. leder. Det er derfor for entydigt blot at tælle antal ledere. Der bør ses på kvaliteten og tilfredsheden i dagtilbuddet. Der bør måske også medtages, om der ved færre antal ledere, blot er konverteret til at ansætte administrative medarbejdere og ikke pædagogisk personale.

5. Økonomisk handleplan

I forhold til trivsel henvises til punkt 4. I forhold til antallet af selvejende institutioner på økonomisk handleplan. Alle institutioner kan komme i en midlertidig situation, hvor de er udfordret på den ene eller den anden måde, fx efter en omstrukturering eller ved behov for tilpasning ved faldende børnetal.

Qua organiseringen i netværk og klynger vil der selvfølgelig være flere selvejende på økonomisk handleplan end i klyngerne, men der er mindst lige så mange kommunale enheder, der er udfordret på den ene eller den anden måde, fx er trivslen lavere i KK trivselsmålingen og sygefraværet højere – det giver almindeligvis også pres på økonomien. Det er på ingen måde for at "skyde" på de kommunale dagtilbud, vi skriver dette, men alene for at gøre opmærksom på, at hvis der uden nærmere forklaring blot tælles selvejende vs. kommunale på økonomisk handleplan.

Er der en overordnet bekymring i forhold til de selvejende dagtilbud, så er det vores erfaring, at de fleste institutioner har en størrelse, der er økonomisk bæredygtig. Ellers kan man indføre, at der skal være et minimum antal børnepoint (på ca. 80) i den enkelte institution, som forvaltningen indførte ved ny bevillingsmodel, men efterfølgende har fraveget.

6. Pædagogisk tilsyn

Vi er bekymrede for, hvad der menes med antal bemærkninger? Hvis der menes, hvor mange bemærkninger, den pædagogiske konsulent har valgt at skrive til den enkelte institution, er det et meget usikkert sammenligningsgrundlag. Der er nemlig meget stor forskel på, hvordan de pædagogiske konsulenter vælger at skrive bemærkninger i tilsynene.

Hvis der menes, hvor mange røde anmærkninger, en institution har fået, vil det være et mere objektive kriterium. Det varierer dog stadig meget over byen, hvordan de pædagogiske konsulenter fører tilsyn.

7. Dækningsgrad

Det er et vigtigt parameter, og da antal børn i fritidshjem og klub er registreret i forvaltningen, må evt. fald i dækningsgraden kunne ses af tallene i forvaltningen.

8. Driftsbesparelser

I forhold til bygninger vil vi bemærke, at kommunen gennem mange år har sparet mange penge, idet der stadig er en del selvejende institutioner, som stiller lokaler til rådighed til meget lav eller ingen husleje.

Afslutningsvis

Som nævnt under punkt 1 lægger spørgsmålene i den evaluering, som institutionerne beskriver ud fra forvaltningens skema op til gode refleksioner for de selv-
ejende netværk.

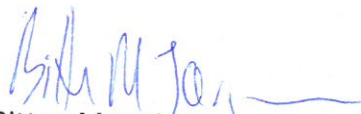
Der har været god fremdrift i netværksudviklingen siden 2011, og i fobu havde vi
både undervisning via samarbejde med UCC og følge forskning tilknyttet. Med
udgangspunkt i erfaringerne fra ledelsesudviklingsprojektet, støtter vi stadig
institutionerne i udvikling af netværkene. Det er i velkomne til at høre mere om.

Vi vil endelig gøre opmærksom på, at med til evalueringen hører, at Børne- og
Ungdomsforvaltningen ved seneste omstrukturering i slut 2016 centralt fra defi-
nerede og sammensatte nye og større netværk med undtagelse af få, der fik dis-
pensation. Dermed er mange netværk startet forfra med nyt samarbejde i net-
værkene med nye og flere institutioner.

Med venlig hilsen



Anders Zorck
Direktør



Bitten Marx Jørgensen
Organisationskonsulent