

Børne og Ungdomudvalget
Københavns kommune

Det Røde Hjørne
Sundholmsvej 10
2300 København S

København d. 12.10.15

Min institution fik i sommeren 2015 tildelt ekstra midler fra Finansloven. Hensigten med midlerne var, at sikre at vuggestuebørnene kunne få mere voksenkontakt og at pædagogikken i vores enhed blev udviklet.

Jeg overtog ledelsen af Det Røde Hjørne i starten af 2013. På det tidspunkt var enheden præget af massive udfordringer: der var stor personaleudskiftning, højt sygefravær og opbygningen af den fælles pædagogiske kultur var gået i stå.

Vores enhed er beliggende i et forholdsvis belastet område, som betyder at vi har en del udsatte børn, når man ser på forældrenes socioøkonomiske status. Denne ekstra belastning mærkes i det daglige arbejde, da vi er opmærksomme på disse familier og på at yde den nødvendige indsats for børnene.

På ledelsesniveau har jeg haft særlig fokus på organisering af arbejdet i enheden, der er udarbejdet politikker både for enheden og klyngen, Pejlemærker og Læreplanstemaer er implementeret i enhedens årshjul og personalet er kommet i gang med at udarbejde Trivselsvurderingen af børnene.

Ved den seneste Trivselsundersøgelse kunne vi desværre konstatere nogle negative svar, som betød at det var nødvendigt med en indsats på nogle konkrete områder. Disse blev iværksat allerede inden sommerferien og der er fortsat fokus på - og arbejdes med - trivsel & arbejdsglæde i personalegruppen.

På denne baggrund var det med stor glæde og taknemmelighed, at vores enhed blev udtaget som én af de institutioner, der fik tildelt midler fra Finanslov 2015.

Umiddelbart efter sommerferien blev der ansat ekstra personale, både det midlertidige som er ansat frem til d.31.12.2015 og en ekstra fastansat pædagog som skulle varetage det samlede, nødvendige udviklingsarbejde i vores enhed.

Denne stilling valgte vi at betegne "ressourcepædagog".

På baggrund af enhedens historik tog vi tildelingen af de ekstra midler meget seriøst og gik indledningsvis i gang med at udarbejde en samlet Handleplan, som det fremgår af vores vedhæftede bilag. Handleplanen er konstrueret således, at de krav der fulgte med bevillingen bliver opfyldt, samtidig med, at der indføres nye metoder i udviklingen af det pædagogiske arbejde.

Handleplanen indeholder en indledende mail, præsentation af tanker, visioner og drømme, ressourcepædagogens rolle, tidsplan samt en 3-delt detaljeret udviklingsplan på hhv. børne-, medarbejder- og ledelsesniveau. Disse planer er udformet således, at det er umiddelbart muligt, at igangsætte arbejdet, hvilket er sket.

Vi ser med stor alvor på, at de tildelte midler alligevel *ikke* er fastsat på Finanslov 2016 og derfor ikke fortsætter. Vi er bekymrede fordi vi frygter, at dette store udviklingsarbejde går tabt og at de planlagte indsatser ikke bliver implementeret.

Jeg har nogle kompetente og fagligt stærke medarbejdere, og gennemførelsen af dette udviklingsarbejde er en af enhedens garantier for, at jeg kan fastholde disse medarbejdere. Som pædagogisk leder er jeg særdeles opsat på, at det kan lade sig gøre. Endvidere skal mine medarbejders trivsel og arbejdsglæde skal være i top, fordi de på den måde står allerstærkest når de skal arbejde med kerneopgaven, nemlig børnene.

Vores drøm er, at blive den bedste enhed på Amager!

Vi vil fortsat gerne have mulighed for, at udvikle pædagogikken og nå vores mål som de er formuleret i Handleplanen.

Jeg er indforstået med, at betingelserne for tildeling af ekstra midler fra Finanslov 2016, ændres når denne ikke vedtages i den først udmeldte form. Trods dette, er det min forhåbning, at der andre steder kan findes midler til, at sikre at dette arbejde, helt eller delvist, kan fortsætte videre ind i 2016.

Med venlig hilsen

Pædagogisk leder

Astrid Kjeldsen

HANDLEPLAN for Børnehuset det Røde Hjørne, Sundholmsvej 10, 2300 Kbh.S.

Her følger en samlet Handleplan for hvordan Børnehuset Det Røde Hjørne vil anvende de ekstra midler som er blevet udmeldt for 2015.

Handleplanen er ført frem til december 2016, idet vi håber, at midlerne også sættes på Finanslov 2016.

Vi har valgt stillingsbetegnelsen "ressourcepædagog" i vores enhed.

Følgende dokumentation er vedhæftet:

- 1) Præsentation af tanker og visioner, samt begrundelse for stillingens udformning
- 2) Ressourcepædagogens rolle
- 3) Tidsplan (årshjul) for ressourcepædagogens arbejde
- 4) Handleplan for enheden (emne/indsats, beskrivelse, ønskede tegn på udvikling, ansvar og tidsplan).

Der er udarbejdet en plan for hver af vores indsatsområder:

- Børnegruppen
- Personalet/medarbejderne
- Ledelsen/organisationen.

På baggrund af det fremsendte materiale håber vi, at Børne- og Ungdomsforvaltningen kan få det nødvendige overblik over, hvordan vi har besluttet at anvende midlerne.

Med venlig hilsen

Pædagogisk leder

Astrid Kjeldsen

Ressourcepædagog

Camilla Holst

Indledningsvis vil husets 6 vuggestuegrupper få udleveret nogle spørgsmål, som de skal arbejde med på et stuemøde. Disse spørgsmål har til hensigt, at skabe refleksion i de enkelte teams, så de kan forberede sig på perioden og herefter beslutte hvad de ønsker at arbejde med i den 3 ugers periode ressourcepadagogen er på deres stue (projekter, emner, stuens aktuelle situation, problemstillinger eller udfordringer i børnegruppen, samt personalets ønsker til samarbejdet).

Ressourcepadagogen afholder et kort møde (30 minutter) med max. en repræsentant fra stuen inden periodens start. Her fremligger stuerne deres tanker, samt præsenterer de fokusområder de mener er vigtige, at arbejde med i perioden.

Stuerne skal i samarbejde med ressourcepadagogen, anvende SMTTE-modellen til det arbejde der igangsættes og skal arbejde videre med denne model på deres stuemøder i den efterfølgende periode, frem til ressourcepadagogen vender tilbage 18 uger senere.

Vuggestuegrupperne opfordres til, at benytte "Stjernebogen" løbende: her noteres stuerne ønsker, drømme og pædagogiske visioner og jo mere der står i den ved det indledende mødes start, jo lettere er det at få planlagt en god, konstruktiv periode med et højt fagligt indhold.

Ressourcepadagogen vil som udgangspunkt være ca.30 timer på stuen om ugen, således at der løbende afsættes timer til stillingens øvrige arbejde. Dette timetal ligger ikke endeligt fast, men det gør derimod stillingens maximale arbejdstid, som er 148 timer på en 4 ugers norm.

Der kan ligeledes blive aktuelt, at ressourcepadagogen er fraværende p.g.a. kursus, virksomhedsbesøg eller lignende. Dette vil *altid* kun finde sted efter aftale med Astrid og efter den aktuelle stue er orienteret.

Det vil hver uge fremgå af skemaet hvilken stue, samt hvilke mødetider ressourcepadagogen har. Ændringer, kursus, m.m. bliver anført i husets kalender.

I løbet af den 3 ugers periode skal ressourcepadagogen deltage i min. èt stuemøde. Til møderne tager ressourcepadagogen noter og bistår i arbejdet med øvrig skriftlig dokumentation (SMTTE-modellen, referat m.m.) såfremt personalet ønsker det.

Hver periode afsluttes med skriftlig evaluering, der samtidig fungerer som dokumentation for stuens og ressourcepadagogens arbejde i den foregående periode.

Ressourcepadagogens rolle er at:

- **sikre at de overordnede mål for stillingen nås** (se nederst på siden!)
- støtte og sikre at personalet arbejder med tidlig opsporing/tidlig indsats
- støtte og sikre at personalet arbejder med sprogindsats
- involvere vuggestuegruppernes faste personale maksimalt
- afholde kort møde forud for 1. periodens start
- følge og støtte det pædagogiske arbejde der udføres på stuen
- bidrage til, at planlagte aktiviteter, ture, forløb, projekter realiseres og evalueres
- forholde sig nysgerrigt/spørgende til pædagogik, praksis og metoder
- undersøge konkrete emner for personalet, afslutte forløb, sikre opfølgning eller lignende som kan være vanskeligt at få gjort *eller* at være hos børnene, så det faste personale kan udføre arbejdet.
- bistå med at foretage børnetrivselsundersøgelser, afholde forældresamtaler, "svære" samtaler, sociale arrangementer, stuemøder og lignende.

Det er vigtigt, at *alle* ansatte i Det Røde Hjørne ved, hvilke mål der er knyttet til ressourcepadagogstillingen. Børne- og Ungdomsforvaltningen har formuleret to ufravigelige mål:

- **at øge børnenes muligheder for voksenkontakt**
- **at styrke det pædagogiske arbejde**

Det Røde Hjørne har fået tildelt disse midler, fordi vi har forholdsvis mange socialt udsatte børn, målt på forældrenes socioøkonomiske status.

Derfor kommer vi ikke uden om, at vi *skal* arbejde med tidlig opsporing/ tidlig indsats, hvilket vil ske løbende henover 2016/2016.

september 2015 - december 2016.

<u>KLØVERENGEN:</u>	uge 39, 40, 41 (delvist 42)
<u>BRUMBASSER:</u>	uge 43, 44, 45
<u>FRØER:</u>	uge 46, 48, 49 (ferie i uge 47!)
<u>UGLER:</u>	uge 50, 51, 52
-----	Jul/nytår -----
<u>TUSINDBEN:</u>	uge 1, 2, 3
<u>SANDSPRINGERNE:</u>	uge 4, 5, 6
<u>KLØVERENGEN:</u>	uge 7, 8, 9
<u>BRUMBASSER:</u>	uge 10, 11, 12
<u>FRØER:</u>	uge 13, 14, 15
<u>UGLER:</u>	uge 16, 17, 18
<u>TUSINDBEN:</u>	uge 19, 20, 21
<u>SANDSPRINGERNE:</u>	uge 22, 23, 24

Opsamling og Midtvejsevaluering i uge 25 & 26

I de 6 sommerferieuger afholder jeg 3 ferie og træder ind i det alm. skema i de 3 øvrige uger.

<u>KLØVERENGEN:</u>	uge 33, 34, 35
<u>BRUMBASSER:</u>	uge 36, 37, 38
<u>FRØER:</u>	uge 39, 40, 41
<u>UGLER:</u>	uge 42, 43, 44
<u>TUSINDBEN:</u>	uge 45, 46, 47
<u>SANDSPRINGERNE:</u>	uge 48, 49, 50

Opsamling, slut evaluering og indsendelse af dokumentation: uge 51

Emne/indsats

Tidlig opsporing/ tidlig indsats

Beskrivelse

En samlet indsats i enheden skal sikre, at problemer hos børnene hurtigere opdages.

Pædagogisk leder, støttepædagog og ressourcepædagog inddrages så hurtigt som muligt!

Ønskede tegn på udvikling

Alle børn med udfordringer/vanskeligheder (midlertidige eller permanente) skal have støtte og hjælp, allerede mens de går i vuggestue.

Personalets kendskab til sårbare/udsatte børn styrkes via kurser, oplæg udefra og aktivt gruppearbejde. Vidensdeling *skal* anvendes som metode til P-møder.

Alle medarbejdere skal vide hvornår og hvordan de inddrager forældrene og indleder et trygt og positivt samarbejde om, at støtte børnene bedst muligt.

Ansvar

Stuepersonale, ressourcepædagog, pædagogisk leder, støttepædagog

Tid

Ultimo juni 2016

Emne/indsats

Børnenes trivsel (børnemiljø fremmes)

Beskrivelse

Fokus rettes på TRIVSEL i børnehøjde

Evidensbaseret indsats

Ønskede tegn på udvikling

Alle børn skal have udarbejdet deres trivselsundersøgelse

Børnemiljøet (fysisk, psykisk, æstetisk) kortlægges af personale og pædagogisk leder på et P-møde.

Ansvar

Pædagogisk leder, ressourcepædagog, stuepersonale

Tid

Ultimo december 2015

Emne/indsats:

Børnenes indbyrdes relationer

Beskrivelse:

Pædagogik og aktiviteter udvikles, tilrettelægges og udføres ud fra hvordan vi ved at børnevenskaber styrkes.

Ønskede tegn på udvikling:

Alle børn skal have mindst én ven – ingen børn må være udenfor fællesskabet.

Ansvar:

Pædagogisk leder, stuepædagoger, ressourcepædagog

Tid:

Ultimo december 2016

Emne/indsats:

Overgange fra vuggestue til børnehave

Beskrivelse:

Overgangen fra vuggestue til børnehave skal målrettes: der skal være et fælles pædagogisk fokus på stuerne, baseret på fælles værdier og overordnede, lovmæssige krav.

Vi skal forventningsafstemme med forældrene og forberede dem og deres børn på et nyt kapitel i deres institutionsliv.

Ønskede tegn på udvikling:

Emnet gennemarbejdes grundigt af personalet på et P-møde.

Børnehavemateriale til forældrene udvikles. Trykke og tilfredse forældre.

Ingen klager. Ingen udmeldinger.

Ansvar:

Pædagogisk leder, pædagogiske koordinatore, ressourcepædagog.

Tid:

Ultimo april 2016

Emne/indsats:

Børnenes sprog

Beskrivelse:

Evidensbaseret tilgang og styrket faglig viden, skal forbedre sprogarbejdet i enheden.

Ønskede tegn på udvikling:

Alle stuer kan dokumentere at de arbejder målrettet med sprog i hver periode (hver måned, sideløbende med læreplanstemaet) – samt hvordan.

Ansvar:

Pædagogisk leder, enhedens 2 sprogansvarlige pædagoger, ressourcepædagog

Tid:

Ultimo december 2016

Emne/indsats:

Forældresamarbejdet

Beskrivelse:

Personale og pædagogisk leder udvikler en "Spørge-guide" til forældrene til brug i indkøringer af vuggestuebørn.

Ensartet pædagogisk tilgang, indsamling af vigtig information, forventninger afstemmes og samarbejdet styrkes.

Ønskede tegn på udvikling:

Alle medarbejdere er med i udviklingen af en spørgeguide, til et P-møde.

Når materialet er udarbejdet skal alle ansatte i stand til, at arbejde med det i praksis.

Ansvar:

Pædagogisk leder

Tid:

Ultimo februar 2016

HANDLEPLAN for MEDARBEJDERNE: Børnehuset Det Røde Hjørne Bilag.4.B.

Emne/indsats:

Fælles pædagogisk retning og kultur.

Beskrivelse:

Pædagogik og metoder skal udvikles i fællesskab for, at sikre konsensus.

Ønskede tegn på udvikling:

Én gang årligt skal pædagogik, værdier, politikker og principper revideres og evalueres på et P-møde.

Alle stuer skal forud for dette, skriftligt give mindst eet bud på, hvor og hvad de ønsker forbedret i enhedens pædagogik, værdier, politikker og principper.

Ansvar:

Pædagogisk leder, alle medarbejdere i enheden.

Tid:

Ultimo december 2016

Emne/indsats:

Højt fagligt niveau og pædagogisk sparring i enheden.

Beskrivelse:

Medarbejderne skal være i stand til at dygtiggøre sig, samt udvikle pædagogik og metoder, indenfor de givne rammer.

Ønskede tegn på udvikling:

Pædagogernes Ø-tid *skal* anvendes!! Stuerne redegør på skift hvad de bruger Ø-tid til (evt. i pædagogisk leders Ugebrev eller til P-møder).

Enheden indhenter eksisterende viden hos kolleger i andre enheder/klynger.

Medarbejdere der har været på kursus *skal* brefe kollegerne til et P-møde.

Ansvar:

Pædagogisk leder, alle pædagoger.

Tid:

Ultimo september 2016

Emne/indsats:

Enhedens P-møder ændrer form og indhold.

Nye møde-fora skal indføres, som garant for udvikling af pædagogik og organisation.

Beskrivelse:

Alle medarbejdere skal være aktivt deltagende på P-møder.

Aktionslæring og forandringskultur fremmes og afløser envejs-kommunikerende og informerende P-møder.

Ønskede tegn på udvikling:

Stuerne præsenterer på skift, hvordan de arbejder med pædagogiske læreplaner, pejlemærker, SMTTE-model på enhedens fælles P-møder.

Vi videndeler og giver plads til diskussioner og afstemmer meninger i plenum.

Spørgerunder skal styrke "forandringskulturen".

Ansvar:

Pædagogisk leder, pædagogiske koordinatore, ressourcepædagog.

Tid:

Ultimo november 2015

Emne/indsats:

Alle medarbejdere og deres individuelle interesser og kompetencer skal i spil.

Beskrivelse:

Vi vil styrke mangfoldigheden, øge arbejdsglæden, samt effektivisere enheden.

Der er brug for alle ansatte.

Ønskede tegn på udvikling:

Alle medarbejdere skal have et ansvarsområde, som de varetager til gavn og glæde for hele enheden.

MUS & GRUS samtaler skal sikre, at den enkeltes interesser og ressourcer bliver brugt maksimalt.

Medarbejderne har ansvar for, at gøre kolleger og pædagogisk leder opmærksom på deres ønsker.

Ansvar:

Pædagogisk leder, alle medarbejdere.

Tid:

Ultimo december 2016

Emne/indsats:

Sygefravær

Beskrivelse:

Nedbringe sygefravær.

Øge trivsel og arbejdsglæde.

Ønskede tegn på udvikling:

Tydelige, faste og kendte procedurer ved medarbejdernes sygdomsperioder.

Medarbejderne kender deres rettigheder og forpligtelser.

Regler og retningslinier er kendt og forstået af samtlige medarbejdere.

Ansvar:

Pædagogisk leder, Tillidsmanden, Arbejdsmiljørepræsentanten (TRIO)

Tid:

Medio 2016

Emne/indsats:

Kollegialt sammenhold.

Beskrivelse:

Øget kendskab, respekt og sympati for hinanden i enheden –
både fagligt og menneskeligt!!

Ønskede tegn på udvikling:

Ingen negative "scores" på kommende Trivselsundersøgelse (eks.vis. mobning!)

Snak & hygge i pauserne.

Flere sociale arrangementer/fællesspisning m.m. efter arbejdstid.

Ansvar:

Pædagogisk leder, AMR

Tid:

Medio juni 2016

Emne/indsats:

Organisering af enheden

Beskrivelse:

Lette hverdagen. Optimere arbejdsgange.

Minimere irritation. Effektivisere.

Højne arbejdsglæde og trivsel.

Ønskede tegn på udvikling:

Tavler, kalendere m.m. ophænges i P-stue og opdateres hver uge.

Mødeskemaer udprintes til alle stuer, samt alle tre etager – hver uge.

Mapper med udskrifter af AL kommunikation skal stå i P-stue og inddeles i uge-fanebreve.

Ansvar:

Pædagogisk leder, ressourcepædagog.

Tid:

Ultimo 2015

Emne/indsats:

Højt informationsniveau.

Tydelige og kendte kommunikationsveje.

Beskrivelse:

Medarbejderne skal informeres maksimalt: enkelt og præcist, via mails og mødefora.

Tydelig og klar kommunikation minimerer tvivl, usikkerhed og sladder.

Kendte procedurer giver overblik og ro.

Ønskede tegn på udvikling:

Ugebrev, informationsmails, referater, dagsordner udsendes på *faste* ugedage.

Alle medarbejdere *skal* modtage information pr.mail.

Alle medarbejdere modtager politikker og velkomstpjecer pr.mail og underskriver hos pædagogisk leder.

Telefon og mail-lister opdateres løbende og ophænges på alle stuer og etager.

Ansvar:

Pædagogisk leder

Tid:

Ultimo december 2015

Emne/indsats:

Gennemsigtighed i organisationen.

Beskrivelse:

Alle medarbejdere skal kende hinandens ansvarsområder og arbejdsopgaver.

Følelsen af retfærdighed skal øges i personalegruppen.

Ønskede tegn på udvikling:

Liste med beskrivelse af medarbejdernes ansvarsområder og arbejdsopgaver, udsendes til alle medarbejdere, samt udprintes til alle stuer og etager.

Ugebreve orienterer om møder, kurser, hvem der befinder sig hvor, m.m.

Ingen negative "scores" på næste Trivselsundersøgelse (i.f.t. uretfærdighed).

Ansvar:

Pædagogisk leder, koordineringspædagoger, ressourcepædagog.

Tid:

Ultimo december 2015

Emne/indsats:

Visioner og drømme realiseres.

Værdier omsættes i praksis.

Beskrivelse:

Vi ønsker at give hinanden muligheden for at hæve barren i det pædagogiske arbejde.

Værdier, visioner og drømme er nødvendige i en ofte travl og presset hverdag.

Ønskede tegn på udvikling:

Vi videndeler Den Gode Historie på P-møder, samt producerer og ophænger plancher og/eller præsenterer vores succeshistorier fra hverdagen.

Stuerne præsenterer deres pædagogiske arbejde med f.eks. de pædagogiske læreplaner, pejlemærkerne og SMTTE-modellen på P-møder.

Ansvar:

Pædagogisk leder, koordineringspædagoger, AMR

Tid:

Ultimo december 2016

Emne/indsats:

Ansvar for og sikring af, den pædagogiske retning.

Beskrivelse:

Pædagogik og metoder skal udvikles i plenum og suppleres af den pædagogiske leder og dennes samarbejdspartnere.

Medarbejderne i organisationen skal arbejde i samme retning.

Ønskede tegn på udvikling:

Aktionslæring og SMTTE-model skal anvendes i det daglige pædagogiske arbejde og løbende præsenteres på P-møder, så alle bliver fortrolige og dygtige til arbejdet.

Ansvar:

Pædagogisk leder

Tid:

Medio 2016



KØBENHAVNS KOMMUNE
Børne- og Ungdomsborgmesteren

Børnehuset Det Røde Hjørne
Att: leder Astrid Kjeldsen

30-10-2015

Sagsnr.
2015-0237252

Dokumentnr.
2015-0237252-5

Kære Astrid Kjeldsen

Tak for din henvendelse fra den 15. oktober 2015 vedrørende fremtidig finansiering af finanslovspædagogerne – eller ressourcepædagogerne som I har valgt at kalde dem.

Jeg fornemmer et stort engagement hos dig som leder, og det glæder mig at læse om, hvordan du har prioriteret i forhold til de pædagogiske og organisatoriske udfordringer, som Det Røde Hjørne har haft.

Ligeledes glæder det mig at læse, at det er lykkedes dig at tiltrække og ansætte en dygtig ressourcepædagog, der kan understøtte det udviklingsarbejde, der skal finde sted i enheden.

I forbindelse med Finanslov 2015 blev der afsat midler til finansiering af ekstra pædagoger på dagtilbudsområdet. Københavns Kommune blev tildelt godt 30 mio. kr. i hhv. 2015 og 2016. Det vil sige, at midlerne er sikret for 2016, og I kan i Det Røde Hjørne derfor fastholde jeres ressourcepædagog og fortsætte det udviklingsarbejde, der er igangsat.

Vi har som kommune været bevidste om, at midlerne kun er sikret for en 2-årig periode. Vores forhåbning er derfor, at institutionerne fremadrettet vil tænke finanslovspædagoger/ressourcepædagoger ind i den fremtidige normering, og eventuelt tilbyde dem en stilling, når der opstår muligheden for det.

Jeg er helt enig med dig i, at det er vigtigt, at vi fastholder en høj kvalitet af vores dagtilbud. Derfor prioriterede vi også at afsætte 45 mio. kr. i 2016 og 35. mio. kr. i 2017-2019 til flere uddannede medarbejdere i vuggestuerne, netop for at holde fokus på vigtigheden i den tidlige indsats.

Endnu engang tak for din henvendelse.

Med venlig hilsen

Pia Allerslev

Rådhuset
1599 København V

Telefon
3366 2000

Telefax
3366 7038

E-mail
borgmester@buf.kk.dk

EAN nummer
5798009386182

www.kk.dk