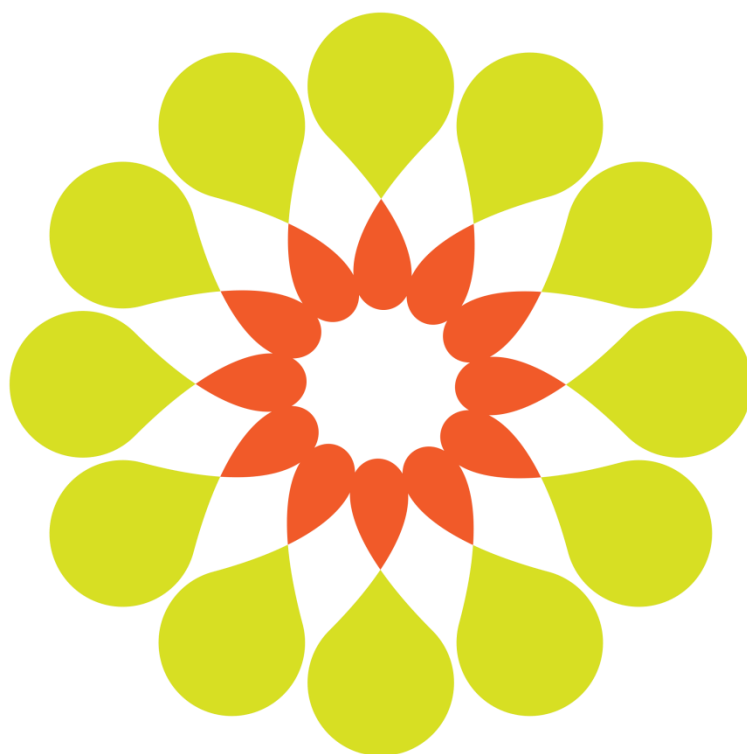


Forretningsplan
Netværket Flora
Vesterbro



Valdes Børnehus
Molevitten
Tante Olgas Børnehus
Børnehuset Syvstjernen
Børneinstitutionen Enghave
Børnehuset Columbus
Fritidshjemmet Krudtuglen

Børneringen / LDD / MDI

Indhold

| | |
|--|-------|
| Baggrundsoplysninger for de 7 selvejende institutioner i netværket | s. 3 |
| Resumé – en kort oversigt over Netværket Flora | s. 4 |
| Idegrundlag og samarbejdsform | s. 5 |
| Netværkets organisering og ledelse | s. 6 |
| Netværkets opgaver og mål | s. 8 |
| Fællesplan | s. 12 |
| Netværkets særlige fokus og mål – HR ledelse og fælles værdi | s. 14 |
| Netværkets ressourcer og mål | s. 16 |
| Netværkets ydelser | s. 17 |
| Omverdens beskrivelse | s. 20 |
| Organisering af netværket i hverdagen | s. 21 |

Baggrundsoplysninger

Parterne i Netværket Flora består af disse selvejende daginstitutioner:

| Institutions nr. | Navn & Adresse | Afdelinger | SE nr. | Alder m.v |
|------------------|---|---|----------|----------------------|
| 35-276 | Valdes Børnehus (MDI) Valdemarsgade 27 - 1665 Kbh. V Tlf: 33221181 / 61703621 Mail: vuggevalde@post.tele.dk | Vug: Valdemarsgade 27 - 1665 Kbh. V Bh: Kobbelvænget 65 2700 Brønshøj | 66868311 | 0 - 6 år + udflytter |
| 35-416 | Molevitten (MDI) Rahbeks allé 17 - 1801 Frederiksberg. C Tlf: 33219948 Mail: molevitten@paradis.dk | BH: Rahbeks allé 17 - 1801 Frederiksberg C Vug: Lyrskovsgade 8, 1 sal, 1758 Kbh. V | 62647116 | 0 - 6 år |
| 35-464 | Tante Olgas Børnehus (Børneringen) Sønder Boulevard 73 - 1720 Kbh. V Tlf: 33220601 / 52502790 Mail: tanteolga@mail.dk | Vug: Sønder Blvd. 60 1720 Kbh.V BH: Sønder Boulevard 73 - 1720 Kbh. V | 37559512 | 0 - 6 år |
| 35-558 | Børnehuset Syvstjernen (Børneringen) Dannebrogsgade 1 - 1660 Kbh. V Tlf: 33244431 / 33214817 Mail: syvstjernen@mail.dk | BH & Vug: Dannebrogsgade 1 - 1660 Kbh. V BH: Kobbelvænget 65 2700 Brønshøj | 63306118 | 0 - 6 år + udflytter |
| 35-585 | Børneinstitutionen Enghave (MDI) Sønder Boulevard 120-1720 Kbh. V Tlf: 33225201 / 26125201 Mail: eng.b.h.1@jensen.mail.dk | BH: Sønder Boulevard 120 - 1720 Kbh V Vug: Slien 2 - 1720 Kbh. V BH: Kobbelvænget 65 2700 Brønshøj | 61022414 | 0 - 6 år + udflytter |
| 35-308 | Børnehuset Columbus (LDD) Rejsbygade 8 A, 1759 Kbh. V Tlf. 88888240 / 27888216 Mail: columbus@bornehusetcolumbus.dk | VUG & BH: Rejsbygade 5+8 A, 1759 Kbh.V BH: Klampenborgvej 135, 2800 Lyngby | 29096473 | 0 - 6 år + udflytter |
| 35-663 | Fritidshjemmet Krudtuglen (Børneringen) Dannevirkegade 18 - 1763 Kbh. V Tlf: 33256136 / 22761614 Mail: krudtski@gmail.com | Frit: Dannevirkegade 18 - 1763 Kbh. V | 83945117 | 6 - 10 år |

Resumé - en kort oversigt over Netværket Flora

Vision og mission

Netværket Flora er et blomstrende netværk, der varetager børnenes, personalets og forældrenes hverdag i institutionerne på en tryghedsskabende og kreativ måde. Da vi skabte visionen om vores netværk faldt vores valg på blomsten som metafor. Blomsten er for os symbol på noget der vokser, blomstrer og bliver smukkere. Deraf navnet Flora.

Værdigrundlag:

"Det der duer ligger i nærheden"

Med afsæt i det politiske krav om inklusion, har vi valgt det relationelle paradigme med fokus på nærhed – særligt fordybelse og mindre stress gennem meningsfulde relationer.

Vi vil skabe et læringsmiljø baseret på refleksion og dialog med anerkendende tilgang.

Dette vil vi gøre, fordi vi vil have glade, engagerede og fagligt stolte voksne, som kan skabe professionelle læringsmiljøer for vores børn – så de føler sig hørt, set og forstået og kan udtrykke følelser og tanker på harmonisk vis.

- Nærhed er for os helt eksistentielt for trivsel i alle led.
- Nærheden, heri nærværet, afspejler vores menneskesyn og vores værdier om det trygge og udviklende miljø.
- Nærværet er sunde relationer og sociale kompetencer, som baseres på tillid, anerkendelse og dialog.

Formål med forretningsplanen

Formålet er at udvikle rammerne for det samarbejde, der etableres imellem de 7 selvejende institutioner på Vesterbro, der deltager i netværket.

Netværket hedder: **Netværket Flora**

Netværket består af 7 selvstændige juridiske enheder med egne bestyrelser. Som deltagere kan optages selvejende og private daginstitutioner, der drives af Københavns Kommune på grundlag af dagtilbudsloven. Det forudsættes hvor intet andet er særskilt aftalt og beskrevet i nuværende forretningsplan, at den enkelte institution forsætter sin tilknytning til og administrativt m.v. samarbejde med en paraplyorganisation. Det er ikke et krav, at Netværket Floras institutioner er medlem af samme organisation. Denne samarbejdsaftale udgør grundlaget for Netværket Flora, idet der ikke udarbejdes særskilte vedtægter.

Idégrundlag og samarbejdsform

Historien

Det selvejende miljø opstod i slutningen af 1800 tallet og særligt i starten af 1900 tallet. Det opstod af et frivilligt engagement p.g.a. den store sociale nød i storbyer, og man ønskede at give børnene nogle bedre vilkår og steder at være. Flere af vores institutioner er mellem 85-95 år gamle, her i skrivende stund.

Den selvejende institution er en selvstændig juridisk enhed hvor bestyrelsen har ansvaret for institutionens overordnede drift. Med indførelse af driftsoverenskomst med kommunen har bestyrelsen indvilliget i at være en del af den kommunale forsyningsvirksomhed og driften finansieres via det kommunale budget.

Netværket Floras historie begyndte at tage form i efteråret 2009, og blev formaliseret i år 2010 som led i en større strukturændring på daginstitutionsområdet i Københavns Kommune. Netværks ideen opstod som alternativ til den kommunale områdeledelse og klyngestruktur.

Formål med Netværket

Formålet med Netværket Flora er at skabe et samarbejde, der styrker de deltagende institutioners pædagogiske, økonomiske og ledelsesmæssige bæredygtighed. I erkendelse af kravet om større pædagogisk, økonomisk og ledelsesmæssig bæredygtighed, etablerer vi et samarbejde, hvor vi ved at løse opgaverne i Netværket Flora vil opnå kvalitative og økonomiske gevinster. Dette gør det muligt at bevare de enkelte institutioners værdigrundlag og særkender uanset Københavns Kommunes beslutninger om at skære i budgetterne i de kommende år. Arbejdet i Netværket Flora er et forpligtende fællesskab, der udføres på grundlag af et princip om, at alle deltagende institutioner er ligeværdige.

Netværket skal udvikle og styrke aktiviteter på tværs af institutionerne, med afsæt i de kompetencer netværkets ledere og medarbejdere repræsenterer eller kan tilegne sig. Netværket skal kunne indgå som en kompetent aktør i forhold til Københavns Kommune og andre interessenter.

Grundlag og forudsætninger

Netværket Floras institutioner er hver for sig selvstændige juridiske enheder med egen bestyrelse, leder og medarbejdere, i henhold til lovgivningens regler. Den enkelte institution har egen driftsoverenskomst og egen budgetramme aftalt med Københavns Kommune. Den enkelte institution udarbejder egen virksomhedsplan og profil.

Som medlem af Netværket Flora skal den enkelte institution være forpligtet til at arbejde loyalt for opfyldelse af de målsætninger, der er indeholdt i netværkskontrakten. Netværket Floras institutioner forpligter sig over for netværket til at arbejde med fuld gennemsigtighed i egne forhold omkring de opgaver og målsætninger, som netværket påtager sig.

Netværkets organisering og ledelse

Netværks adresse:

Netværket Flora, Rejsbygade 8 A, 1759 København V
Mail: columbus@bornehusetcolumbus.dk

Ledernetværket

Netværket Flora ledes af et ledernetværk.

Ledernetværk består af de deltagende institutioners ledere. Hvis en institutionsleder er forhindret på grund af varigt forfald indtræder pågældendes stedfortræder, hvis det giver mening. Alle ledere i Netværket Flora har ansvar for at sikre, at egen institutions bestyrelse er informeret om de indsatsområder Netværket Flora arbejder med. Institutionslederne refererer til egne bestyrelser og skal sikre sig mandat til det arbejde, der udføres i Netværket Flora.

I ledelsesnetværket har vi koordinatorroller og lederne påtager sig at være tovholdere på forskellige relevante opgaver, projekter og lignende.

Formål:

- At udvikle og styrke samarbejdet lederne imellem og vores individuelle ledelseskompetencer i Netværket Flora.
- At rationalisere og forenkle arbejdsgange bl.a. gennem vores to koordinatører.

Målsætning:

- At afdække ledelsesopgaver i netværket.
- At afdække ledelseskompetencer i netværket.
- Organisering og fordeling af ledelsesopgaver i netværket således at det samlet sparer ledelsestid for den enkelte leder.
- Vidensdeling, sparring og støtte i samarbejdet.
- Sikre dokumentation og evaluering af relevante aktiviteter.

Forudsætninger:

- Alle ledere i Netværket Flora forpligter sig til at påtage sig tovholderrollen på relevante opgaver og projekter.
- Alle ledere i Netværket Flora forpligter sig til at være proaktive i forhold til samarbejdets muligheder.
- Vi mødes hver tirsdag i ulige uger, og mødets varighed er 4 timer, og ad-hoc møder efter aftale. Eventuel udvidelse af mødevarighed når dette påkræves.
- Der er mødepligt til møderne i ledernetværk og man kommer til den aftalte tid eller giver besked til mødeholderen.
- Der udpeges en mødeleder og en referent.
- Der laves en fast dagsorden, hvorpå der kan skrives ekstra punkter fra gang til gang
- Der udarbejdes beslutningsreferat fra møderne, som opbevares i institutionerne.

Bestyrelsesnetværk

Ad hoc skabes et forum med vidensdeling, feedback og sparring, eksempelvis i forhold til nye tiltag i Netværket Flora, vedr. politiske udspil og beslutninger som har indflydelse på netværkets institutioner.

Formål:

- Fokus på netværkssamarbejdet og styrkelse af samarbejdet mellem institutionerne i Netværket Flora.
- Mulighed for fælles front i forbindelse med tiltag, ændringer, politiske beslutninger o.l

Forudsætninger:

- Konkret dagsorden og opgave
- Mailliste på medlemmer

Mødevirksomhed:

- Ad hoc møder
- Ordstyrer og referent vælges i ledernetværket

Består af:

- 1 bestyrelsesrepræsentant, udpeges blandt medlemmerne af hver enkelt institutions bestyrelse.
- Lederne fra ledernetværket.

Netværkets opgaver og mål

Vi arbejder med fokus på de 5 dimensioner: pædagogik, økonomi, interessenter, HR og civilsamfund.

Pædagogik:

Formål:

I Netværket Flora vil vi arbejde for - og kvalitetssikre det gode børneliv, barndommen.

- Vi vil støtte det enkelte barn og gruppen i at udvikle sig, ved at skabe et professionelt læringsmiljø præget af accept og tolerance båret af forskelligheder i et demokratisk fællesskab.
- Netværkssamarbejde styrker udviklingen og den pædagogiske kvalitet i vores institutioner.

Målsætning:

Vi skaber miljøer for fordybelse og udtryksmuligheder for børn og medarbejdere samt forståelse af fællesskabets betydning, så den enkelte kan agere i sociale sammenhænge.

Vi skaber rum for personlig og pædagogisk udvikling med fokus på:

- Trivsel der "risler" i alle niveauer.
- Autentiske væremåder og samvær.
- Sammenhæng for barnet mellem institutionen og hjemmet.
- Trygge overgange.
- Nærvær, fordybelse og mindre stress gennem meningsfulde relationer.
- Vi skaber læringsmiljøer baseret på refleksion og dialog med anerkendende tilgang.

Forudsætninger:

Vores pædagogiske mål er båret af vores idealer og værdier samt vores fælles faglighed. Den enkelte institution arbejder loyalt med vores formulerede pædagogiske mål og målsætning.

Økonomi:

Formål:

- Skabe et samarbejde der styrker den økonomiske og ledelsesmæssige bæredygtighed.

Målsætning:

- Overholdelse af de enkelte institutioners budgetter.

Forudsætninger:

- Den enkelte institution forpligter sig til at arbejde loyalt for opfyldelse af disse mål.

- Den enkelte institution forpligter sig til at arbejde med gennemsigtighed i egen økonomi i forhold til prognosearbejde og årets resultat.

Interessenter:

Formål

At skabe samarbejde, sammenhæng og udvikling i forhold til interessenterne.

Målsætning

At Netværket Flora har fokus på de 4 overordnede interessentgrupper:

- Personale
- Bestyrelser
- Forældre
- Forvaltning

Forudsætning

At Netværket Flora arbejder med dialog, undersøgelser, møder og anden kommunikation via diverse informationsmedier i samspil med interessenterne.

HR:

Formål:

Netværket Flora skaber stabilitet, trivsel, arbejdsglæde og udvikling i såvel de enkelte enheder som i fællesskabet.

Målsætning

- Det forventes at alle medarbejdere i Netværket Flora deltager i trivselsmåling via paraplyorganisationer eller Københavns Kommune. Resultaterne forelægges i ledernetværket, medarbejdergruppen og i bestyrelsen.
- Trivselsfremmende aktiviteter.
- Fokus på sygefravær.
- Information til medarbejderne om Netværket Flora.

Forudsætninger:

- Netværket Flora institutioner arbejder med omdrejningspunkt i værdi- og dialogbaseret ledelse.

Civilsamfundet:

Formål:

Samarbejde med institutionens nærmiljø og det øvrige samfund.

Målsætning:

- Tilstræbe at udvikle netværkets institutioner i relationen til nærmiljøet og øvrig

- samfund.
- Udbredelse af kendskab til netværket.

Forudsætninger:

- At benytte sig af f.eks. aktiviteter, butikker, projekter, kulturelle steder, parker, børnekulturhuset, naturværkstedet.

Evaluering:

Netværket Flora evaluerer i forhold til de 5 dimensioner som er vores indsatsområder: pædagogik, økonomi, interessenter, HR og civilsamfundet. Vi bruger forskellige modeller til evaluering af netværks aktiviteter.

Strukturelle udfordringer:

Netværket Flora forholder sig til økonomimodellen udstukket af Københavns Kommunes Børne- og Ungdomsforvaltning. I Netværket Flora er Krudtuglen i gang med at undersøge mulighederne for fremtiden. Dette sker i forhold til at skabe økonomisk bæredygtighed.

I det forgangne år er Vugge Valde og Apostel Kirken fusioneret og hedder nu Valdes Børnehus.

Fortrolighed og tavshedspligt

Netværket Flora og alle personer der kommer i besiddelse af fortrolige oplysninger i forbindelse med netværket har tavshedspligt. Alle informationer om en institutions forhold betragtes som fortrolige oplysninger, som netværksdeltagerne ikke må videregive til personer uden for netværket. Kun informationer som allerede er offentligt tilgængelige må videregives. For så vidt angår personlige oplysninger og "forretningshemmeligheder" m.v. henvises der særskilt til Forvaltningsloven og Straffeloven, hvoraf fremgår hvornår videregivelse af sådanne oplysninger er strafbar.

Ledernetværk og bestyrelsesnetværk underskriver tavshedserklæringer, der indbefatter dels Forvaltnings- og straffelovens område, og dels det område, der omfattes af det ovenfor nævnte område for "fortrolighed", således at det i praksis vil være sådan, at en deltager i netværk ikke kan videregive informationer om en anden institution, hvis informationen er kommet til kundskab i netværkssammenhæng.

Den aftalte fortrolighed og den efter loven gældende tavshedspligt gælder også en institutionsleders videregivelse af informationer om en anden institution til egen bestyrelse. Aftalen om fortrolighed og tavshedspligt ophører ikke ved eventuel fratrædelse.

Indmeldelse:

Nye medlemmer kan optages i netværket, hvis et flertal på 3/4 af de nuværende institutioner accepterer dette.

Udmeldelse:

En institution kan melde sig ud af netværket med 1 måneds varsel. Der er ingen økonomiske forpligtelser i netværket i den forbindelse.

Twisteløsning:

Uoverensstemmelser mellem parterne om fortolkning af aftalen skal søges løst ved forhandling. Kan der ikke umiddelbart skabes en forhandlingsløsning, er parterne enige om at anmode paraplyorganisationer om at stille en mediator til rådighed. Såfremt der ikke opnås en tilfredsstillende løsning for de involverede parter, kan et flertal i ledernetværket iværksætte sanktioner. Hvis disse sanktioner ikke efterkommes kan det i yderste konsekvens betyde eksklusion, som ligeledes besluttet med et flertal på 3/4 i ledernetværket. Forinden en eksklusion effektueres, skal den berørte institutions bestyrelse, forvaltning, paraplyorganisationer.

Ændring af Netværkskontrakten

Netværkskontrakten kan kun ændres ved enstemmighed.

Parterne har aftalt, at kontrakten revideres én gang årligt med sigte på at aftale eventuelle justeringer.

Kontrakten tiltrædes af de enkelte institutioners bestyrelser. Tavsheds- og fortrolighedserklæring, som underskrives i forbindelse med bestyrelsesarbejde omhandler ligeledes netværket.

Fællesplan

Tidsperspektiv for de forskellige aktiviteter ses i årshjul.

Ledernetværk:

Aktiviteter:

- Forretningsplanen revideres og godkendes i ledernetværk
- Temaarbejde med fokus på pædagogik
- Afdækning af ledelses arbejdsopgaver
- Udvikling af lederkompetencer og interessefelter
- Forventninger til- og fordeling af koordinatorroller
- Evaluering og justering af koordinatorroller
- Evaluering af projekter

Bestyrelsesnetværk:

Aktiviteter:

- Der afholdes møder ad hoc i forhold til opgaver som f.eks. hørings svar, særlige arrangementer m.m.
- Oprettelse af mailliste over bestyrelsesnetværk
- Indkaldelse og dagsorden varetages af Netværket Floras ledernetværk

Interessenter:

Aktiviteter:

Netværksinformation vil blive kommunikeret i de enkelte institutioner gennem:

- Personalemøder.
- Fællesaktivitet i netværket for personale minimum 1 gang årligt.
- Nyhedsbrev fra Netværket Flora
- Forældretilfredshedsundersøgelse.
- Bestyrelsesmøder efter behov
- Netværkskontrakt og forretningsplan.
- Politiske mål og rammer.

Pædagogik:

Aktiviteter:

- Kurser og foredrag om pædagogiske emner for hele personalet med hovedvægt på hvad der skaber ro og nærhed omkring mennesker. Forslag til emner kan være indretning og belysning, børnemassage, kommunikationsformer, støj og stressens psykologi, planlægning og dokumentation.
- De enkelte institutioner forholder sig til begreberne autenticitet, væremåder og samvær. Eksempelvis: er der overensstemmelse mellem teori og praksis?
- Analysere forældresamarbejdet og videreudvikle samarbejdet omkring børnene.

- Børnene besøger relevante institutioner i forbindelse med venskaber og overgange.

HR:

Aktiviteter:

- GRUS/MUS -samtaler for at få indblik og forståelse for den enkelte medarbejders trivsel og kompetencer for at udvikle medarbejders potentialer
- Omsorgsamtaler og sygefraværsamtaler efter behov, samt følge gældende fraværspolitik.
- Forventningssamtaler eksempelvis i forbindelse med udvidelse og fusioner
- Evt. tilslutning til sundhedsordning og brug af SOS fra Københavns Kommune
- Netværket deltager i årlige trivselsmålinger i forhold til forældre, medarbejder og ledertilfredshed. Netværket benytter som udgangspunkt den årlige trivselsmåling i paraplyorganisationer eller København Kommune
- Afdækning af sygefraværet i de enkelte institutioner med henblik på at etablerer fælles viden og nedbringe fravær.

Økonomi:

Aktiviteter:

- Årlig afklaring af hver institutions økonomisk status
- Økonomisk statusopgørelse fra institutionerne ved hver prognose
- Sparring, vidensdeling og drøftelse om mulige handleplaner i forbindelse med budgetoverskridelse ved hver prognose

Civilsamfundet:

Aktiviteter:

- Vesterbros byfornyelsesgruppe - Enghaveparken
- Carlsbergs Ny By
- Vesterbro spejderne – deling af cykler
- Kulturanstalten – Vesterbros Bibliotek
- Skolehaverne Vigerslev Alle
- Naturværkstedet Saxoparken
- Lokale legepladser
- Lokale butikker
- Samarbejde på tværs af institutioner

Netværkets særlige fokus og mål – HR ledelse og fælles værdi

Hvilke resultater vil netværket forfølge?

"Det der duer ligger i nærheden"

Med afsæt i det politiske krav om inklusion, har vi valgt det relationelle paradigme med fokus på nærhed – særligt fordybelse og mindre stress gennem meningsfulde relationer.

Vi vil skabe et læringsmiljø baseret på refleksion og dialog med anerkendende tilgang.

Dette vil vi gøre, fordi vi vil have glade, engagerede og fagligt stolte medarbejdere, som kan skabe professionelle læringsmiljøer for vores børn – så børnene føler sig hørt, set og forstået og kan udtrykke følelser og tanker på harmonisk vis.

Vi har valgt at afgrænse HR ledelse som en del af forretningsplanen til ledelsesniveau. Vi antager at handlinger her også vil understøtte læringsmiljø og nærhedsprincippet ned i gruppe- og individniveauerne.

Dette organisatoriske forandringsarbejde mener vi kan lave små løbende forbedringer og forstyrrelser i institutioners hverdag og tankegang, som er nødvendige for læring og udvikling – vigtige for forandring og et nyt syn på nærhed og dets betydning og muligheder.

Hvilke begivenheder skal HR ledelse og fælles værdi bestå af?

Kompetenceudvikling

Vi afholder 1 gang årligt et fælles foredrag for alle medarbejdere i netværket, som har fokus på emner som understøtter vores værdier om nærhed og relationer i det pædagogiske arbejde.

- Vi har afholdt foredrag med Lotte Georg med fokus på inklusion i det pædagogiske arbejde - samt et oplæg fra Ole Henrik Hansen med fokus på "Det sker i relationerne".
- I 2014 er der planlagt et foredrag om børn og søvn

Øvrige tanker og planer om:

- Ansatte i netværket kan bytte arbejdsplads 1-2 dage, med henblik på refleksion over egen og andres praksis
- Medarbejderkurser med fokus på leg og fysisk aktiviteter og løsninger, med erkendelse af at du er kun noget i samarbejde med andre. Dette også for at få det legende element ind i de voksnes læringsmiljø og refleksionsrum

- Vidensdeling i forhold til politikker, pædagogiske tilgange, kommunikationsmodeller m.v
- Oprette pædagogisk forum med fokus på faglighed og debat

Hvilke tiltag skal foregå mellem aktiviteterne?

- Hver institution har fokus på at arbejde med nærhedsprincipper lokalt
- Ledernetværket koordinere og faciliterer begivenhederne

Hvordan bindes det hele sammen?

- Netværksmøder i Netværket Flora.
- Ad-hoc grupper med personale på tværs af institutionerne
- Justering og evaluering af hvor vi er, hvilke behov og muligheder der er, samt ønsker fra personale og interessenter, særligt med tanke på forvaltning og forældre.

Netværkets ressourcer og mål

Derfor er vi i Netværket Flora:

Som alternativ til Københavns Kommunes ændring til klyngestruktur.

Styrke nærhed og det selvejende miljø og samtidig bevare maksimal indflydelse i egne enheder. Opnå synergieffekt i samarbejdet mellem 7 ledere i netværket.

Vores kerneydelser:

- Skabe rammer der understøtter den gode barndom i daginstitutionen ved at udmønte Netværket Flora principper om nærhed og relationer, der bygger på

"Det der duer ligger i nærheden"

- Trivsel der "risler" i alle niveauer.
- Autentiske væremåder og samvær.
- Sammenhæng for barnet mellem institution og hjem.
- Trygge overgange.
- Nærvær, fordybelse og mindre stress gennem meningsfulde relationer.
- Læringsmiljøer baseret på refleksion og samtale med anerkendende tilgang
- Nærhed, som for os er helt essentiel for trivsel i alle led.
- Nærværet afspejler vores menneskesyn og vores værdier om det trygge og udviklende miljø.
- Nærvær er sunde relationer og sociale kompetencer, som baseres på tillid, anerkendelse og dialog.
- Opfyldelse af driftsoverenskomsten med Københavns Kommune.
- Mangfoldighed i dagtilbud.

Lederkompetenceudvikling i forhold til Netværket Flora:

- Styrkelse og udvikling af netværksledelse
- Styrkelse af ledelse med fokus på nærhed og relationer
- Styrkelse i netværksarbejde og udvikling ift. de 5 dimensioner
- Afklaring af vores kompetencer

Arbejdsfunktioner i Netværket Flora:

- Netværkskoordinator som vælges for 1 år ad gangen
- Ad hoc opgaver med valgt ansvarshaver
- Aktivitetsplanlægning
- Møder – diskussion, dialog, refleksion, evaluering
- Kommunikations- og strategiplanlægning

Netværket Floras fremtidige størrelse:

- Vi er principielt åbne overfor at udvide netværket

Netværkets ydelse

Netværket Flora har følgende kerneydelser:

1: Kerneydelser ift. dagtilbudsloven og kommunens politiske målsætninger og krav

2: "Det der duer ligger i nærheden"

- Trivsel der "risler" i alle niveauer.
- Autentiske væremåder og samvær.
- Sammenhæng for barnet mellem institutionen og hjemmet.
- Trygge overgange.
- Nærvær, fordybelse og mindre stress gennem meningsfulde relationer.
- Vi vil skabe et læringsmiljø baseret på refleksion og samtale med anerkendende tilgang.
- Nærhed er for os helt essentiel for trivsel i alle led.
- Nærvær afspejler vores menneskesyn og vores værdier om det trygge og udviklende miljø.
- Nærvær er sunde relationer og sociale kompetencer baseret på tillid, anerkendelse og dialog.

3: Faglig ekspertise til at varetage børn med særlige behov.

4: Inklusion.

5: Tværfagligt samarbejde.

6: Høj grad af forældreindflydelse på bestyrelsesniveau.

Behov hos kunden, der dækkes af vores kerneydelser:

1: Københavns kommune

- Pasningsbehov
- Mangfoldige institutionsudbud
- Efterspørgsel på mindre institutioner
- Institutioner med kompetencer og rammer til børn med særlige behov
- Henvisning af børn med særlige behov via pladsanvisning, PPR, sundhedsplejersker, pædagogiske konsulenter, læger, synskonsulenter o.l

2: Forældre

- Pasningsbehov
- Høj grad af forældresamarbejde og inddragelse i projekter.
- Mangfoldighed i institutionstilbud
- Institutioner med kompetencer og rammer til børn med særlige behov
- Større og mindre institutioner, nye og gamle miljøer

3: Børnene

- Kendskab til alle voksne og børn de er sammen med

- Voksne der er nærværende
- Voksne der er sjove, nysgerrige og søde, som viser vejen
- Voksne der forstår og er retfærdige
- Voksne der er tydelige
- Voksne der hjælper og trøster når det er svært
- Tid til at lege og lave sjove kreative ting
- Plads til at lære af hinanden
- Plads til at være særlig

De vigtigste konkurrenter:

- 1: Kommunale klynger
- 2: Andre selvejende og private institutioner

Forskelle i kerneydelsen i forhold til konkurrenterne:

- 1: Hurtigere beslutningstagen pga. kortere kommandoveje ml. medarbejdere, ledelse og bestyrelse
- 2: Rammer og kompetencer til børn med særlige behov
- 3: Højere grad af forældreindflydelse på bestyrelsesniveau
- 4: Større selvbestemmelse pga. selvejete
- 5: Aktiviteter der inddrager hele institutionen uafhængigt af netværket
- 6: Overskuelighed og tryghed i at alle kender hinanden
- 7: Ledelse der er tættere på medarbejdere, børn og forældre
- 8: Høj grad af forældresamarbejde og inddragelse i projekter
- 9: Erfaring og kompetencer i tværfagligt samarbejde

Udviklingsmuligheder:

- Mere synlig profil ift. praksis og værdier både som institution og netværk
- Netværkssamarbejde ift. fælles kompetenceudvikling og vidensdeling
- Øget opmærksomhed på pædagogisk og psykologisk forskning og viden
- Udfordre den gældende økonomiske tankegang
- Styrkelse af samarbejdet mellem kommunale og selvejende institutioner
- Synliggørelse af de selvejende institutioners eksistensberettigelse

Navn på netværkets brancheforeninger:

- Børneringen
- MDI
- LDD
- BUPL
- DLO

Elevatortalen

Vi er et netværk af 7 selvejende institutioner med børn i alderen 0-10 år. Vi arbejder med et fælles værdigrundlag i netværket og i hver enkelt institution ud fra devisen ***"Det der duer ligger i nærheden"*** dvs. nærvær og nærhed i inkluderende relationer.

Samtidig er hver institution unik med egen pædagogisk praksis og særkende. Vi har til huse i forskellige typer bygninger med hver deres charme og udfordringer.

Vi arbejder i ledergruppen med en struktur som bygger på et ligeværdigt samarbejde med opgaveløsning, vidensdeling og sparring med udnyttelse af den enkeltes forcer.

Vi kompetenceudvikler både ledergruppen og medarbejdergruppen i fælles foredrag, workshops, forskellig uddannelse og forløb.

Omverdens beskrivelse

Den typiske kunde: Forældre i Københavns Kommune.

Alder: 20-70 år

Uddannelse: Alle lag – overvejende veluddannede, mange med fleksible mødetider

Livsstil: Typisk storby livsstil – mange individualister og tilflyttere fra resten af landet og en ofte selektiv forældregruppe.

Hvorfor køber kunden dit produkt?

De har brug for et dagtilbud.

Forældre vælger os, da vi i netværket kan tilbyde en bred vifte af institutionsformer med særlige pædagogiske profiler og alle med fokus på nærvær.

Geografisk afgrænsning af kunderne:

København, særligt til området: Vesterbro, Kgs. Enghave, Sydhavnen og Valby

Realistisk antal kunder: Alle institutioner i netværket har indskrevet børn ift. deres individuelle normeringer, fleksibelt med flere eller færre børn i perioder.

De vigtigste konkurrenceparametre på det pædagogiske felt:

- 1: Stabil børnegruppe
- 2: Stabil medarbejdergruppe
- 3: Lavt fravær og god trivsel i medarbejdergruppe
- 4: Meningsfulde aktiviteter og værdier

Løbende markedsføringsaktiviteter:

- Institutionernes hjemmesider.
- Lokalaviser - f.eks. dækning af arrangementer, artikler, læserbreve.
- Deltagelse i Vesterbros kulturuge.
- Idrætsdag i alderssvarende grupper

Hvem har interesse i at kende netværket:

- Interessenter – forældre, forvaltning, politikere, paraplyorganisationer, fagforeninger
- Civilsamfundet

Årlige omkostninger til markedsføring:

Variabel

Organisering af netværket i hverdagen

Netværkets kontaktinfo:

Netværket Flora
c/o Børnehuset Columbus, Rejsbygade 8 A, 1759 Kbh V
Mail: columbus@bornehusetcolumbus.dk

Koordinator

I Netværket Flora arbejder vi med netværkskoordinatorer. De fordyber sig særligt i området og deler sin viden med ledergruppen. Koordinatoransvaret er tilknyttet de 5 dimensioner: pædagogik, HR, økonomi, interesser og civilsamfund.

Der er desuden ad-hoc-opgaver. De løses ved at hver enkelt leder med interesse for en sag, melder sig til opgaven.

Netværkskoordinator:

- Der er 2 koordinatorer, hvoraf den ene vælges for 1 år af gangen.
- Årets netværkskoordinator meddeles til forvaltningen i vores distrikt: Vesterbro/Kgs. Enghave/Valby
- Netværkskoordinatoren er vores ansigt udadtil og varetager møder i forvaltnings- og distriktsregi.

Sprogkoordinator:

- Netværket har 1 leder med Sprogpakkeuddannelsen til sparring i forhold til ledere og sprogansvarlige for udvikling af sprogmiljøet.

Netværksform:

Netværket Flora består af 7 selvejende selvstændige institutioner som har indgået et forpligtende netværkssamarbejde grundlagt på aftaler i en indgået netværkskontrakt.

Netværket Flora ledes af ledernetværket, som består af institutionernes ledere. Hver enkelt institutions bestyrelse er en del af netværket.

I Netværket Flora er samarbejdspartner baseret på hver enkelt institutions driftsoverenskomst med Københavns Kommune, samt baseret på den indgåede netværkskontrakt.

Institutionspolitikker

Som en del af vidensdeling inspirerer vi hinanden til politikker i institutionerne – eksempelvis mobbepolitik, fraværspolitik, alkoholpolitik, kostpolitik m.m.

Arbejdsgange for regnskabs- og administrative rutiner:

- Afregning af fælles arrangementer sker ved fordelingsnøgle pr institution ud fra deltagerantal.

Forsikringer

- Forsikringer generelt tegnes for hver institution gennem paraplyorganisationen
- Rejseforsikring er tegnet for ansatte i BUF København

Vigtige sparringspartnere:

- MDI
- Børneringen
- LDD
- Forvaltning
- Det politiske niveau

Netværkets udvikling

Ledernetværket udarbejder en forretningsorden.

Netværket Floras forretningsgrundlag om 4 år:

At hver enkelt institution er bæredygtig og netværket handlekraftigt.

Netværket Floras ydelser om 4 år:

- Styrket faglighed og kompetenceudvikling i netværket.
- Kerneydelser med høj grad af nærvær og nærhed i inkluderende fællesskaber og relationer.

Netværket Floras kunder om 4 år:

- Forældre fra nærmiljøet.

Andre mål med Netværket Flora:

At vise at de selvejende netværk kan noget særligt

Udarbejdet november 2012, revideret april 2013 og april 2014 af ledergruppen Netværket Flora

Charlotte Kvistgaard Rieck
Bjarne R. Jensen
Eva Brun Møller
Sigurborg Bogga Kristjansdottir
Ole Duelund
Konstitueret leder, Molevitten
Konstitueret leder, Krudtuglen