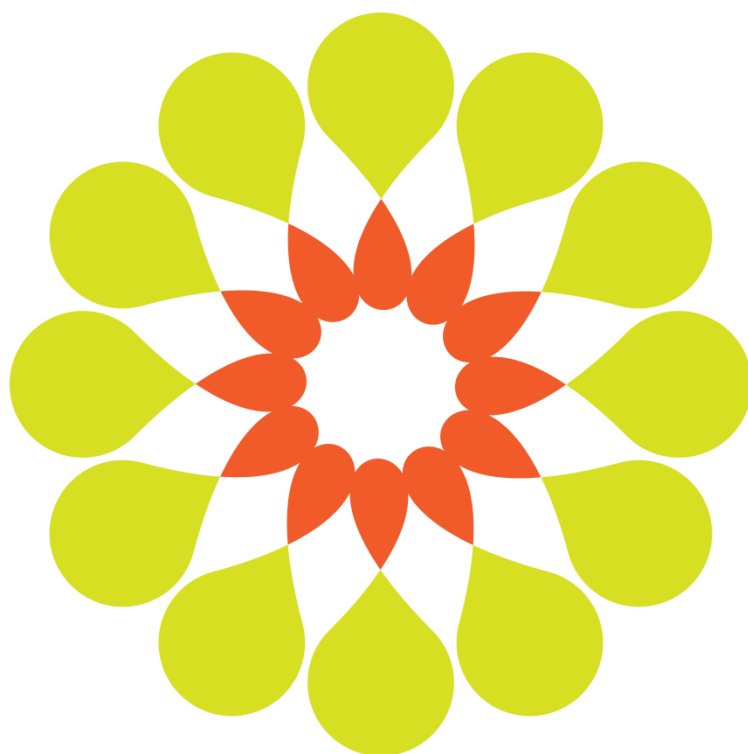


Forretningsplan  
**Netværket Flora**  
Vesterbro



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

Børneringen / FOBU /LDD

## **Indhold**

Baggrundsoplysninger	3
<b>BASISDEL</b>	
Introduktion til Netværket Flora	4
Netværkets formål og organisering	5
Organisering af ledernetværket	6
Organisering af bestyrelsesnetværket	8
<b>UDVIKLINGSDEL</b>	
Økonomisk og administrativ ledelse	10
Faglig ledelse	11
- Ledelsesfaglig ledelse	
- Pædagogfaglig ledelse	
- Pædagogik	
Personaleledelse	17
Interessentledelse	18

# Baggrundsoplysninger

Parterne i Netværket Flora består af disse selvejende daginstitutioner:

Institutions nr.	Navn & Adresse	Afdelinger	SE nr.	Alder m.v
35-276	<b>Valdes Børnehus (FOBU)</b> Valdemarsgade 27 - 1665 Kbh. V Tlf: 33221181 / 27126959 Mail: <a href="mailto:post@valdesbornehus.dk">post@valdesbornehus.dk</a>	VG: Valdemarsgade 27 - 1665 Kbh. V BH: Kobbelvænget 65 2700 Brønshøj	66868311	0 – 6 år + udflytter 21 vug 48 BH I alt 90 point
35-416	<b>Molevitten (FOBU)</b> Vesterfælledvej 98, 1799 Kbh V Tlf: 33219948 / 33219948 Mail: <a href="mailto:cz2f@buf.kk.dk">cz2f@buf.kk.dk</a>	VG: Lyrskovsgade 8, 1 sal, 1758 Kbh. V BH: Vesterfælledvej 98, 1799 Kbh V	62647116	0 – 6 år 24 vug 50 BH I alt 98 point
35-464	<b>Tante Olgas Børnehus (Børneringen)</b> Sønder Boulevard 73 - 1720 Kbh. V Tlf: 33220601 / 52502790 Mail: <a href="mailto:tanteolga@mail.dk">tanteolga@mail.dk</a>	VG: Sønder Blvd. 60 1720 Kbh.V BH: Sønder Boulevard 73 - 1720 Kbh. V	37559512	0 – 6 år 22 vug 40 BH I alt 84 point
35-558	<b>Børnehuset Syvstjernen (Børneringen)</b> Dannebrogsgade 1 - 1660 Kbh. V Tlf: 33244431 / 33214817 Mail: <a href="mailto:syvstjernen@mail.dk">syvstjernen@mail.dk</a>	BH & VG: Dannebrogsgade 1 - 1660 Kbh. V BH: Kobbelvænget 65 2700 Brønshøj	63306118	0 – 6 år + udflytter 24 vug 48 BH I alt 96 point
35-585	<b>Børneinstitutionen Enghave (FOBU)</b> Sønder Boulevard 120-1720 Kbh. V Tlf: 33225201 / 26125201 Mail: <a href="mailto:eng.b.h.1@jensen.mail.dk">eng.b.h.1@jensen.mail.dk</a>	BH: Sønder Boulevard 120 – 1720 Kbh V VG: Slien 2 - 1720 Kbh. V BH: Kobbelvænget 65 2700 Brønshøj	61022414	0 – 6 år + udflytter 24 vug 46 BH I alt 104 point
35-308	<b>Børnehuset Columbus (LDD)</b> Rejsbygade 8 A, 1759 Kbh. V Tlf: 88888240 / 27888216 <a href="mailto:chkv@bornehusetcolumbus.dk">chkv@bornehusetcolumbus.dk</a>	VUG & BH: Rejsbygade 5+8 A, 1759 Kbh.V BH: Klampenborgvej 135, 2800 Lyngby	29096473	0 – 6 år + udflytter 160 vug 124 BH I alt 444 point

## Kontaktoplysninger

Netværket Flora, Børnehuset Columbus, Rejsbygade 8A, 1759 København V (mødeadresse)  
Mail: [bjjens@buf.kk.dk](mailto:bjjens@buf.kk.dk)

## Introduktion til Netværket Flora

Netværket Flora, er et selvejende netværk og består af 6 selvstændige juridiske daginstitutioner drevet af hver deres institutionsbestyrelse.

Som deltagere kan optages selvejende og private daginstitutioner, fritidsordninger og klubber, 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 fortsætter sin tilknytning til 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.

### Vision med Netværket Flora

Det er vores vision, at vi gennem netværkssamarbejdet opnår de bedst mulige forudsætninger for at give alle børn lige adgang til at trives, lære og udvikle sig, sådan at de har de bedste muligheder både nu og fremover i livet

Alt, hvad vi sætter i værk, skal give mening både her og nu og på den lange bane for børnene i vores institutioner.

Derfor skal ethvert tiltag, vi beslutter at sætte i gang, være håndterbart, begribeligt og meningsskabende, så det skaber sammenhæng og hermed trivsel, udvikling og læring for alle børn og voksne.

### Selvejets historik

Det selvejende miljø opstod i slutningen af 1800 tallet og særligt i starten af 1900 tallet. Det opstod af et frivilligt engagement grundet den store sociale nød i storbyer, og man ønskede at give børnene nogle bedre vilkår og steder at være.

Den selvejende institution er en selvstændig juridisk enhed, hvor institutionsbestyrelsen 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 Flora blev oprettet i 2010 og blev omorganiseret d. 1. januar 2016 i forbindelse med omorganisering af dagtilbud i Københavns Kommune. Senest er Netværket Flora igen omorganiseret d. 1.juni 2017.

# Netværkets formål og organisering

## Formålet med netværksaftalen

Vores formål med at indgå i netværk er at videreudvikle rammerne for det samarbejde, der er etableret imellem de 6 selvejende institutioner på Vesterbro, som deltager i netværket.

I Netværket Flora ønsker vi:

- At skabe et samvirke, der styrker og bevarer vores institutioners pædagogiske, økonomiske og ledelsesmæssige fundament.
- At organisere vores netværkssamarbejde, hvorved vi effektiviserer og kvalificerer ledelsesfaglige og pædagogfaglige arbejdsgange med mål at skabe høj kvalitet, der finder vej til børnene.
- At arbejde ud fra en helhedsorienteret tilgang, hvor vi samarbejder omkring overgange, så vi sikrer en tryk og sikker start i henholdsvis vuggestue, børnehave, skole og fritidsordning.
- At videreudvikle og dele ledelsesfaglige og pædagogfaglige kompetencer gennem involvering og medinddragelse af hinanden og af netværkets medarbejdere
- At skabe nye og berigende fællesskaber i børne- og voksenhøjde

# Organisering af ledernetværket

I Netværket Flora har vi organiseret os ud fra nogle overordnede principper om at bevare og videreudvikle robuste og driftssikre institutioner som forudsætning for at lykkes med at skabe bedst mulig kvalitet i kerneopgaven.

Vi arbejder ud fra en målsætning om at rette bevidsthed på forskellige ledelsesdimensioner og på øvrige områder, hvor vi gennem teamsamarbejde udnytter netværkets ressourcer, og hvor vi ser, det giver mening.

Vi har valgt at arbejde målrettet med følgende dimensioner:

- Økonomi og administration
- Faglig ledelse (Ledelsesfaglig ledelse, pædagogfaglig ledelse og pædagogik)
- Personaleledelse
- Interessentledelse

Vi vil fordele os i teams med særlige ansvar for dimensioner, områder og opgaver ud fra kriterier om, hvor vi dels er stærkest, og hvor vi selv ønsker at blive udfordret i vores individuelle ledelsesvirke.

## Det etiske grundlag i Netværket Flora

Et bevidst etisk grundlag i den ledelsesfaglige og pædagogfaglige tilgang kan være med til, at både den enkelte leder og den enkelte pædagog bliver mere fagligt velfunderet.

Vi begrundes vores valg og er mere tydelige både over for hinanden og over for omverdenen. Med denne tilgang kvalificerer vi den pædagogiske praksis.

I Netværket Flora:

- arbejder vi ud fra en etisk forsvarlig praksis, hvor den enkelte kan forsvare og begrunde sine handlinger ud fra etiske aspekter
- værner vi om værdien af det enkelte menneskes værdighed ud fra en grundtanke om, at ethvert menneske er ligeså vigtigt som ethvert andet menneske. I dette ligger en respekt og en anerkendelse af det enkelte menneskes fysiske, psykiske og personlige integritet

## Værdigrundlag i Netværket Flora

I hverdagen leves livet ude i de enkelte institutioner. Men på et overordnet plan ønsker vi ikke at være små øer, der er isoleret fra omverdenen. Vi ser til gengæld en styrke i, at vi samarbejder i og med et større fællesskab, hvor vi udvikler og bevæger os fremad sammen.

Netværket Flora udgør et fællesskab, hvor vi lærer af hinanden på tværs af positioner, kompetencer, erfaring og kulturelle forskelle.

- Vi bygger på det relationelle paradigme med fokus på nærhed og fordybelse gennem meningsfulde relationer på tværs af alle niveauer, og på det fagprofessionelle paradigme med fokus på en høj kvalitet i vores faglighed
- Vi arbejder målrettet med organisering af ledelse, pædagogik og udvikling, hvor vi skaber læringsrige miljøer baseret på refleksion og dialog med en anerkendende tilgang

- Vi værner, understøtter og udvikler fællesskab og fællesskabsfølelse både i og på tværs af Netværkets institutioner for såvel børn og voksne

- Opbygning af nære og tillidsfulde relationer er for os eksistentielt for trivsel i alle led. Nærheden, heri nærværet i fællesskabet, afspejler vores menneskesyn og vores værdier om det trygge og udviklende miljø

### **Principper og præmis for samvirke i ledernetværket**

Netværket Flora ledes kollektivt af alle 6 institutionsledere og repræsenteres i forvaltningen af udpeget netværksleder. Vi indgår i et forpligtende fællesskab, der bygger på, at alle deltagende institutioner er ligeværdige.

### **Ledelsesret og særkende**

- Vi værner om at bevare hvert vores institutionsmærke i netværket uden ensretning.
- Vi respekterer den enkelte leders ledelsesret og ledelsesrum
- Den enkelte leder beder om det, vedkommende har brug for
- Det er den enkelte, der bestemmer graden af hjælp
- Vi prioriterer at tage hånd om hinanden

### **Retningslinjer for beslutninger**

- Hver institutionsleder referer til egen institutionsbestyrelse og skal sikre sig mandat til det arbejde, der udføres og godkendes i netværket
- Alle målsætninger og strategier for samarbejdet skal godkendes i fællesskab i netværket

### **Respekt, Rummelighed & åbenhed**

- Vi giver hinanden rum og plads til perioder med særlige udfordringer
- Alle har et eget ansvar for at dele udfordringer i netværket

# Organisering af bestyrelsesnetværket

Bestyrelsesnetværket etableres med virkning d. 28. april 2016 og består af 1 bestyrelsesrepræsentant og 1 leder fra de 6 institutionsbestyrelser.

Bestyrelsesnetværket ledes ud fra en forretningsorden.

## Formål med bestyrelsesnetværket

Bestyrelsesnetværket skal være et forum for vidensdeling, feedback og sparring, eksempelvis i forhold til nye tiltag i netværket, samt vedrørende politiske udspil og beslutninger som har indflydelse på netværkets institutioner.

Bestyrelsesnetværket samarbejder omkring fælles afklaring og indsats i forbindelse med tiltag og ændringer, som kan have indflydelse på netværkets institutioner.



## **UDVIKLINGSDEL**

### **Introduktion til udviklingsdel**

Udviklingsdelen beskriver de formål, overordnede og konkrete målsætninger, som vi har besluttet os for at arbejde med i 2017-2018.

Alle målsætninger og aktiviteter knytter an til de 4 ledelsesdimensioner i Københavns Kommune:

- Økonomi og administration
- Faglig ledelse (Ledelsesfaglig ledelse, pædagogfaglig ledelse og pædagogik)
- Personaleledelse
- Interessentledelse

# Økonomisk og administrativ ledelse

Netværket Flora forholder sig til økonomimodellen udstukket af Københavns Kommunes Børne- og Ungdomsforvaltning.

## Formål

At opnå at kunne støtte hinanden i at sikre bæredygtige institutioner med hensigtsmæssig ressourceudnyttelse.

## Overordnet målsætning

At skabe et samarbejde, der understøtter den enkelte leder i at effektivisere og styrke det økonomiske og ledelsesmæssige fundament i egen institution

## Konkrete målsætninger & aktiviteter:

### - Målsætning

At opnå transparens mellem institutionernes budgetter, regnskaber og børnebelægninger, så vi kan støtte hinanden i institutionernes bæredygtighed

### - Aktiviteter

Vi udveksler og gennemgår prognoser hvert kvartal, hvorefter vi understøtter hinanden i form af faglig sparring i forhold til mulige handleplaner i forbindelse med eventuelle budgetoverskridelser ved gennemgang af prognoser.

Vi gennemgår systematisk belægningen i netværkets institutioner og forholder os til, om der er områder, hvor vi evt. kan hjælpe hinanden op i børnetal.

## Forudsætninger

- Alle har et eget ansvar for at dele økonomiske såvel som administrative udfordringer i netværket
- Den enkelte institution forpligter sig til at arbejde loyalt for opfyldelse af disse mål
- Den enkelte institution forpligter sig til at udvise gennemsigtighed i de overordnede principper for økonomi i forhold til prognosearbejde og årets resultat

# Faglig ledelse

Afsnittet omkring faglig ledelse er delt i følgende 3 afsnit:

- Ledelsesfaglig ledelse
- Pædagogfaglig ledelse
- Pædagogik

## LEDELSESFAGLIG LEDELSE

### Formål

At vi samarbejder om at udvikle ledelse, der bidrager til et trygt, lærende og udviklende børneliv i velfungerende institutioner.

### Overordnet målsætninger

At vi i netværket arbejder med:

- at samskabe et proaktivt netværk, som fagligt og professionelt er gearet til at møde og løse de opgaver og udfordringer, vi løbende præsenteres for i vores ledelsesvirke.
- at skabe udvikling og sammenhæng i vores ledelsesfaglighed, hvor vi sikrer en rød tråd i de dimensioner og konkrete tiltag, vi prioriterer at arbejde med.
- at skabe et tillidsfuldt og fagligt miljø i netværket, hvor vi lykkedes med at:
- bringe hinandens faglige ledelseskompetencer i spil
- generere ny fælles viden
- vidensdele på tværs af netværket
- supervisere, sparre og inspirere hinanden

### Konkrete mål & aktiviteter for ledelsesfaglig ledelse:

#### - Målsætning

Udvikle strategier i fh.t udmøntning af overordnede politiske og ledelsesmæssige beslutninger og visioner

#### - Aktiviteter

Vi arbejder med at oversætte udstukne politiske og forvaltningsmæssige beslutninger i fh.t., hvordan vi strategisk omsætter og prioriterer dette.

Vi får indsigt i den kommende klyngeleder profil ved at vi deltager i aktiviteter omkring introduktion og implementering af profilen, som vi efterfølgende drøfter på netværksmøder

#### Målsætning

At kunne komplementere hinanden med ledelsesfaglige kompetencer, så vi kan arbejde strategisk bevidst med netværkets ressourcer

#### Aktiviteter

Vi arbejder med at få afdækket og skabt overblik over vores forskellige profiler og kompetencer i ledernetværket. Det vil vi gøre ved at få udfærdiget ledelsesprofiler (Jungs personlighedsanalyse) så vi får skabt overblik over de forskellige profiler og præferencer.

Når vi har overblik over fælles ledelsesfagligt afsæt og afdækning af vores personlige kompetencer og profiler, beslutter vi os for, hvordan vi vil fordele områderne inden for de 4 ledelsesdimensioner.

## **PÆDAGOGFAGLIG LEDELSE**

### **Formål**

At vi samarbejder om at videreudvikle fagligt lærende miljøer i og på tværs af netværkets institutioner, hvor vi sikrer kvaliteten i det pædagogiske arbejde.

### **Overordnet målsætning**

- At opnå, at de menneskelige såvel som faglige ressourcer og kompetencer videreudvikles og kommer i spil hos vores medarbejdere i og på tværs af netværket
- At minimere krydspres i ledelsesgerningen gennem sparring og udveksling af pædagogfaglige problemstillinger

### **Konkrete mål & aktiviteter for pædagogfaglig ledelse:**

#### **- Målsætning**

Vi støtter hinanden i fh.t. centrale elementer i pædagogfaglig ledelse, som handler om læreplaner og pejlemærker i Københavns Kommune, således at vi kan støtte hinanden i at leve op til lov om dagtilbud i en sikring af kvaliteten i det pædagogiske arbejde

#### **- Aktivitet**

At få overblik over de indsatsområder, der fremgår i en fælles gennemgang af tilsynsrapporter, hvorefter vi supporterer hinanden, så den enkelte institution kan videreudvikle det pågældende område.

At vi forbereder os samlet til den årlige kvalitets- og supportsamtale samt evaluering af den.

#### **Målsætning**

At styrke medarbejdere i Netværket Flora i faglig formidling på tværs af institutionerne for at profitere af netværkets ressourcer og kompetencer

#### **Aktiviteter**

Vi arrangerer fælles tema aftener og deltager i kurser som understøtter de pædagogfaglige forløb der er igangsat i netværket herunder Unit Blocks og Pædagogisk Idræt

#### **Forudsætninger**

Det er en forudsætning at alle Netværket Floras institutioner deltager aktivt i de besluttede indsatsområder.

## **PÆDAGOGIK**

### **Formål**

Børnene i Netværket Flora skal opleve at trives og udvikle sig ud fra en legende og lærende

tilgang, således at de får de bedste muligheder både nu og fremover i livet.

## **Overordnet målsætninger:**

### **- Lærings- og udviklingsmiljøer**

Vi organiserer velstrukturerede, mangfoldige og kreative lærings- og udviklingsmiljøer, der giver både det enkelte barn og børnegruppen mulighed for at indgå i børnefællesskaber, hvor de udvikler:

- Selvstændighed
- Selvværd og tiltro til egne evner
- Fornødne kommunikative og sociale kompetencer til at indgå og agere i sociale sammenhænge.
- Positive forventninger og erfaringer til sociale fællesskaber med forståelse for fællesskabets betydning.
- Evnen til at opbygge venskaber
- Mod på at være nysgerrige og eksperimenterende
- Evnen til fordybelse og koncentration

### **- Inklusion**

Tilknytning til omverdenen er altafgørende for alle mennesker. Derfor er det også et mål at være i stand til at skabe lærings- og udviklingsmiljøer, der inkluderer alle børn, hvor vi ser det enkelte barns kompetencer og udfordringer i en kontekstuel sammenhæng. Alle barnets arenaer skal medinddrages.

### **- Sammenhæng og overgange**

Vi ønsker at skabe trygge overgange med høj grad af forældreinvolvering. Dette gælder overgange mellem hjem og institution, institutioner imellem samt overgang til skole/fritidstilbud.

### **- Pædagogiske læreplaner**

I netværkssamarbejdet tager vi et strategisk perspektiv på, hvordan vi sammen og hver især kan styrke udviklingen af den pædagogiske kvalitet i vores institutioner.

Vi vil gerne opnå, at der i alle institutioner i netværket optræder en sammenhæng mellem læreplanstemaer og det pædagogiske grundlag.

### **- Børnemiljø og læringssyn**

Vi ønsker at alle børn i Netværket Flora får en oplevelse af, at de er værdifulde. Derfor gives der i institutionernes læringsmiljøer plads til børnenes medinddragelse og medbestemmelse. Det er medarbejdere og ledelse, der skaber de organisatoriske rammer og et læringsmiljø, der muliggør at børnene oplever nærhed, trivsel, læring, udvikling og anerkendende relationer.

Den læring der finder sted i alderen 0-6 år er meget central, hvis vi som institutioner vil sikre, at vores børn får gode udviklingsmuligheder senere i livet. Derfor er det vores mål, at børn skal ses som aktive medskabere af egen læring, hvor barnet oplever sig set, hørt og forstået. Vi ønsker at børnenes bidrag anerkendes og respekteres såvel i planlagte aktiviteter som i spontant opståede

aktiviteter.

Medarbejdernes samlede evne til at skabe et nærværende og stimulerende læringsmiljø har stor betydning for barnets positive udvikling i daginstitutionen. Derfor værner vi også om kvaliteten i relationen mellem barn-barn og barn-voksen.



## **- PÆDAGOGENS ROLLE - RELATIONER**

I Netværket Flora bygger vi på følgende pædagogiske principper:

- Barnet understøttes i grundfølelsen af, at "jeg er vigtig og værdifuld, fordi jeg er mig"
- Barnet anerkendes på sin oplevelse og følelse
- Barnets forslag anerkendes og respekteres og medinddrages i et hensyn til det enkelte individ og til børnegruppen
- Barnet udfordres til selvstændig tænkning og handling
- Barnet udfordres ud fra udviklingsniveau
- Medarbejdere er nærværende tilstede i og omkring børnenes aktiviteter
- Medarbejdere skal positionere sig i en vekselvirkning mellem at være foran, ved siden af og bagved i samværet med børnene
- Barnet inddrages og inkluderes i eksisterende og udviklende fællesskaber

## **- PÆDAGOGENS ROLLE - LEG OG AKTIVITETER**

I Netværket Flora bygger vi på følgende pædagogiske principper, hvor medarbejdere:

- Sætter rammen ud fra et børneperspektiv. De pædagogiske aktiviteter er en vekselvirkning mellem voksen - og børneinitierede aktiviteter.
- Børnenes legeindhold er pejlemærker for, hvad der optager dem, og hvad der kan være en udfordring for deres læring og udvikling, og hvad der derfor er oplagt at arbejde videre med.
- Foretager didaktiske overvejelser omkring læringsmiljøet, hvor der inddrages viden om børnegruppen og børnenes perspektiver med en klar intention og retning for arbejdet med læringsmiljøet og børnenes læring og udvikling.
- I den pædagogiske tilgang bygger på en legende og eksperimenterende tilgang, for at aktivitetens indhold skaber mening og sammenhæng for børnene
- Giver barnet mulighed for at udforske forskellige materialer
- Indretter aflæselige og inspirerende legezoner både inde og ude
- Sikrer at der er bagvedliggende tanker bag valg af legetøj, redskaber og legemuligheder, som tilgodeser og understøtter udvikling af børnenes legeevne
- Arbejder periodisk ud fra temaer med en gruppe børn, hvor børnenes optagethed medinddrages ud fra en legende og eksperimenterende tilgang

## **- PÆDAGOGENS ROLLE - STRUKTUR OG RUTINER**

I Netværket Flora bygger vi på følgende pædagogiske principper, hvor medarbejdere:

- Er bevidste om deres intentioner omkring mål, mening, aktiviteter og temaer
- Fordele deres indbyrdes roller og ansvar på stuerne
- Opdeler børnene i grupper
- Positionerer sig velovervejede i rummet, hvor de er tydelige og nærværende tilstede i og omkring både formelle og uformelle aktiviteter
- De daglige rutiner tillægges betydning

### **- PÆDAGOGENS ROLLE - FYSISK INDRETNING**

I Netværket Flora bygger vi på følgende pædagogiske principper:

- Indretningen opmuntrer barnets til oplevelser og inspiration, der bidrager til hele barnets udvikling både som individ og i fællesskaber
- Stuerne indrettes så vidt muligt med små forskellige og inspirerende legezoner afhængig af alder og udvikling, hvor vi tilsigter at børnene kan lege uden at blive forstyrret

### **Konkrete målsætninger & aktiviteter for pædagogik i Netværket Flora**

Vi fokuserer på følgende pædagogiske forløb i 2017-2018

1. Pædagogisk idræt
2. Matematisk opmærksomhed
3. Miljø og miljøcertificering

[ Her skal indføres en kort beskrivelse af benævnte emner ]



# Personaleledelse

## Formål

Vi ønsker et sundt psykisk og fysisk arbejdsmiljø i institutionerne, hvor der sættes en ramme for en proaktiv og dialogbaseret samarbejdskultur inden for rammerne af MED-aftalen i Københavns Kommune.

## Overordnede målsætninger

At vi som ledere opnår de fornødne kompetencer til at sætte rammerne for:

- medindflydelse, medbestemmelse og medansvar i såvel institutionerne som i netværket
- at få medarbejdernes kompetencer i spil i netværket
- håndtering af både personlige og faglige uoverensstemmelser, paradokser og modsatrettede behov.

## Konkrete målsætninger & aktiviteter

### Målsætning

At opnå kendskab til hinandens personalepolitikker

### Aktivitet

Udveksling af forskellige politikker og retningslinjer i forhold til:

- Mus og lus-samtaler
- Stresspolitik
- Konflikt håndtering

### Målsætning

At vi som ledere har de fornødne kompetencer til at sikre et psykisk sundt arbejdsmiljø i institutionerne.

### Aktiviteter

- Alle institutioner i netværket deltager i København kommunes trivselsmåling
- Resultaterne af trivselsmålinger fremlægges i ledernetværket.
- Vi iværksætter tiltag alt efter behov

### Målsætning

At vi som ledere har de fornødne kompetencer til at sikre et sundt fysisk arbejdsmiljø i institutionerne.

### Aktivitet:

- Udveksling og udvikling af APV metoder og opsamling samt indsats
- Vi giver hinanden sparring og vejledning i forhold til arbejdsmiljø problematikker

# Interessentledelse

## Formål

At skabe samarbejde, sammenhæng og udvikling i forhold til interessenterne

At skabe rammer for inddragelse af forældre, skole, fritidsinstitution og tværfaglige funktioner i det daglige arbejde og i overgangen fra en institution til en anden.

## Overordnede målsætninger og aktiviteter

Vi vil i løbet af 2017/2018 arbejde på at blive afklaret med, hvad vi i netværket forstår ved interessentledelse, samt hvordan og på hvilke områder, vi internt og eksternt finder relevans i at arbejde med denne ledelsesdimension.

## Konkret målsætning og aktivitet

Vi vil i samarbejde definere begrebet interessentledelse på et netværksmøde eller en temadag, hvor vi skaber overblik over hvilke interessentgrupper, det indbefatter og hvilke konkrete aktiviteter vi vil iværksætte med hvilket form og indhold.

## Eftertanke

Dette er et arbejdsredskab for Netværket Flora som konstant er i proces hvor vi løbende justerer, redigerer og evaluerer. Et dynamisk arbejdsredskab som vi i fællesskab pejler efter i Netværket Flora

Rev. 09.17