

Eventyrgårdens virksomhedsplan 2014 - 2016

Indholdsfortegnelse	Side 1
Forord	Side 2
Faktaoplysninger	Side 3
Samfundsmæssige forudsætninger	Side 4
Institutionens værdigrundlag og hvad betyder det for institutionen	Side 4
Den pædagogiske målsætning	Side 7
Det pædagogiske arbejde	Side 8
Forældrebestyrelsen	Side 9
Forældresamarbejde	Side 10
Personalesamarbejde	Side 11
Ledelse	Side 12
Økonomi	Side 13
Vurdering og evaluering	Side 13

Eventyrgårdens virksomhedsplan 2014 - 2016

Forord.

Denne virksomhedsplan er et produkt af Eventyrgårdens personale og bestyrelse. Udarbejdelsen har været en demokratisk proces, hvor alle parter/personer har været til orde og har givet udtryk for deres meninger. Lederen har sammenskrevet beslutninger og udarbejdede fortællinger, hvorefter det er godkendt i henholdsvis bestyrelse og personalegruppe.

Fortællingerne og deres betydning

Eventyrgårdens daglige praksis, skabelsen af institutionens værdigrundlag samt etableringen af Eventyrgården tilbage i 2008, er bygget op af fortællinger – narrativer. Derfor vil denne virksomhedsplan også have en narrativ tilgang, hvor det falder naturligt. Narrativ praksis set i et organisatorisk perspektiv er mere end en teknik eller metode - det er et syn på verden i forhold til hvordan livet i organisationen kan forstås. Den narrative praksis bygger på tanken om, at livet i organisationen udspringer og skabes gennem fortællinger. I et narrativt perspektiv ses organisationer som narrative landskaber af komplekse fortællinger og diskurser, som er skaber af tanke-, tale, og handlerum. Det er ikke den enkelte forældre, medarbejder eller leders individuelle ressourcer der skal fokuseres på – heller ikke i et udviklingsperspektiv. Det handler om, at organisationens medlemmer forfatter fortællinger, som kan bringe organisationen i en bestemt retning, dvs. at en udvikling finder sted. Disse fortællinger kan bidrage med at skabe læring og udvikling i organisationen. Det handler om at udvikle sprog, fortællinger, mening og relationer for at skabe en social verden, hvor det vil være muligt at skabe resultater. Det er ikke kun i planlagte og udførte forløb i organisationen, men også i hverdagens interaktion, at forældre, ledere og personaler taler eller handler, så det påvirker arbejdsfællesskabet i en bestemt retning. Det er visioner, strategier, målsætninger og organisationsmedlemmernes personlige og værdimæssige platforme, der definerer den fortrukne retning for udviklingen. I en organisation fortælles mange fortællinger, men ikke alle bidrager til udvikling. Sprog har i sig selv en kreativ kraft til at skabe. Sprog er ikke kun beskrivende, men skabende og handlende. Vores virkelighed skaber ord, men vores valg af ord skaber også vores virkelighed. Derfor kan det sprog, vi bruger, skabe vores virkelighed.

Fortællinger, via sproget, udtrykker vores grundlæggende antagelser, men fortællinger får os også til at tro, at det er "virkeligheden" vi taler om. Når vi siger, at noget *er*, så tror vi at det i virkeligheden er *sandheden*. Derfor betragtes sproget som en af menneskets mest afgørende handlinger. Det er gennem sproget og dets fortællinger, der skabes en fælles oplevelse af meningsfuld virkelighed i Eventyrgården. Det enkelte medlem i Eventyrgården har ligeledes magten til at fortælle og definere sin egen virkelighed ud fra hvad der er sand og gyldig viden for dem. I en virksomhed fortælles mange fortællinger, men det er dog ikke dem alle, der bidrager til udvikling. Set i ovenstående perspektiv, mener vi, at en fortælling skal bidrage til at styrke den indbyrdes forbundenhed i Eventyrgården samt en bedring af vores fællesskab omkring institutionen. Dvs. at vi har alle et individuelt ansvar for, hvordan Eventyrgårdens sociale fællesskab, påvirkes af vores egne fortællinger. Vi er velvidende om, at denne betragtning gør op med en ellers anerkendt tænkning om, at man skal være autentisk og tro mod sig selv.

Eventyrgårdens virksomhedsplan 2014 - 2016

Faktaoplysninger.

Eventyrgården er en integreret institution som danner den daglig ramme for gennemsnitligt 113,5 børn i alderen 0-6 år, samt ca. 24 fastansatte voksne. Eventyrgården er bestående af 3 afdelinger på samme matrikel med en fælles gård i midten.

Strukturen i Eventyrgården:

Eventyrgården er et resultat af en sammenlægning af 3 tidligere institutioner.

1. november 2007 startede Eventyrgården sin sammenlægning. De tre tidligere institutioner er ikke sammenbygget og fungerer derfor i dag som 3 afdelinger under ét fælles navn

Eventyrgården.

De tre afdelinger er følgende:

Den Grimme Ælling: med 34 børn i alderen 0-3 år.

Tommelise: med ca. 60 børn i alderen 3-5 år.

Klodshans: med ca. 25 børn i alderen 5-6 år.

Eventyrgården er beliggende i Næstved syd, - på adressen Dyssegårdsvej 2-6, 4700 Næstved.

Eventyrgården har følgende telefonnumre:

Den grimme ælling 55 88 70 00

Tommelise 55 88 70 02

Klodshans 55 88 70 05

Eventyrgårdens åbningstider:

Mandag 6.15 - 17.00, tirsdag - torsdag 6.00 - 17.00, fredag 6.00 - 16.00

Deltidspladser:

25 timer:

Mandag - fredag 8.00 - 14.00

35 timer:

Mandag 6.15 - 14.15

Tirsdag - fredag 6.00 - 14.00

Eventyrgården åbner og lukker i afdeling Tommelise.

De andre afdelinger (Den grimme ælling og Klodshans) åbner for D.G. Æ kl. 6.30 og 7.30 for Klodshans og lukker tillige de første 4 dage i ugen kl. 15.50 og fredag kl. 15.30. Møder børnene før kl. 6.30 skal de afleveres i Tommelise og de skal ligeså afhentes i Tommelise efter henholdsvis 15.50 eller 15.30. Der vil dog være åbent i afdelinger ved aflevering af madpakke eller afhentning af tøj m.m.

Der serveres morgenmad i de enkelte afdelinger i tidsrummet kl. 6.30 - 7.30.

Daglig leder af Eventyrgården:

Tine Sopart

Tillidsrepræsentant for Bupl :

Tillidsrepræsentant for Foa :

AMR repræsentant:

Dorte Lis Nielsen

Karen Lise Schollert

Jimmi lind

Eventyrgårdens hjemmeside; forefindes på Naestved.inst.dk (børne-intra)

Eventyrgårdens virksomhedsplan 2014 - 2016

Samfundsmæssige forudsætninger.

Eventyrgården er en kommunal daginstitution i Næstved Kommune. Som sådan er den underlagt de områder, som er beskrevet i Servicelovens § 8 og § 8a samt den børne- og ungepolitik, der er formuleret i Næstved Kommune.

Ligeledes skal målsætningen ses i sammenhæng med Arbejds- og strategigrundlaget, hvori Næstved Kommune beskriver de udviklingstendenser, vi kan se i samfundet. I forlængelse af disse tendenser opstiller Næstved Kommune nogle forventninger og krav til arbejdet i daginstitutioner, og vores målsætning skal naturligvis ses som en del af kommunens samlede vision for arbejdet med at skabe de rette udviklingsbetingelser for børnene i Næstved.

Næstved Kommunes værdier.

Næstved Kommune, har i Børn - og Unge politikken, defineret 5 værdier som bør kendetegne børnene og de unges hverdag, og som de har med sig ind i deres voksentilværelse. Værdierne er:

Livsglæde – ansvarlighed – rummelighed – sundhed – og kompetencer

Disse værdier betragter vi i Eventyrgården, som kommunens overordnede værdier, dvs. et udgangspunkt for udarbejdelsen af institutionens eget værdigrundlag.

Værdigrundlaget er udarbejdet gennem en 1 år lang arbejdsproces via narrativer. Processen mandede ud i 8 værdier, hvor der efterfølgende blev sat en arbejdsdag af til udarbejdelse af de endelige fortællinger og definitioner – det endelige værdigrundlag er udarbejdet ved hjælp af en japansk udviklingsmetode. Det er vigtigt for Eventyrgården at værdierne udspringer af Næstved Kommunes værdier, og samtidig er hængt op på handlinger, således at værdierne fremstår synligt i det daglige pædagogiske arbejde og samarbejde. For at det skal være en dynamisk og fremadrettet proces, har der i foråret 2012 været gennemført en proces, hvor værdierne er blevet genfortalt sammen med en refleksion over, hvordan handlingerne og dermed værdierne fremstår tydelige og synlige i den pædagogiske praksis. Eventyrgårdens værdigrundlag er derfor gennemreflekteret og et kulturelt værdifuldt arbejdsredskab på alle niveauer.

Eventyrgårdens værdigrundlag og hvad betyder det for institutionen.

Anerkendelse:

Definition af anerkendelse:

- At det jeg siger, bliver forstået, og respekteret.
- At jeg bliver mødt hvor jeg er.
- At jeg bliver hørt og taget alvorligt.
- At min personlighed og personlige grænser bliver respekteret.
- At jeg bliver accepteret, på trods af uenigheder.
- At jeg kan komme med spørgsmål og kritik.
- At der bliver vist interesse for én.
- At jeg kan forholde mig til positiv og negativ kritik.
- At vi anerkender hinanden trods forskelligheder.

En fortælling om anerkendelse:

En medarbejder har svært ved at sige noget i store forsamlinger. Hun har alligevel rejst sig op og sagt/talt til et P-møde. Det bliver bagefter bemærket og i talesat af en kollega til hende, hvor godt hun klarede det, og at det gik rigtigt godt. Hun fortæller efterfølgende, at hun følte sig anerkendt, at hun har det godt bagefter, føler det har været en succesoplevelse, og dermed klar på at gøre det igen.

Eventyrgårdens virksomhedsplan 2014 - 2016

Hvordan kan vi gøre mere af det:

- Vi skal ikke være bange for at dumme os.
- Arbejde på at udvikle vores relationer, såvel faglig som personligt.
- Øve os i at sige ja... ☺

Humor (herunder åbenhed):

Definition af humor (herunder åbenhed):

Vi tænker at humor hviler på et tillidsfuldt samspil og tryghed mellem mennesker.

Hvis ikke dette er til stede kan det opfattes negativt.

Humor skaber glæde, positivitet, afslappethed og tryghed. Dette skaber et godt arbejdsmiljø

En fortælling om humor.

Humor i vores børnehave og vuggestue betyder at børnene oplever at de voksne kan være sjove og fjollede og kan drille hinanden. Humor i hverdagen giver børnene en oplevelse af frihed og livsglæde og retten til at være barn. Vi mener også humor er vigtigt fordi det fortæller noget om, at det er sjovt at være i Eventyrgården.

Hvordan kan vi gøre mere af det:

- Vi kan afstemme hinandens forventninger til humor.
- ALDRIG lave sjov på børnenes bekostning.
- Respektere hinandens grænser for hvad der er sjovt.

Initiativ.

Definition af initiativ:

At jeg tør at vurdere, beslutte og gøre.

At jeg har øjne og øre åbne for andres ideer.

At jeg selv er ansvarlig for at føre mine ideer ud i livet.

At jeg har mulighed for at komme med mine ideer.

At mine initiativer bliver modtaget som positive handlinger.

At jeg engagerer mig.

At jeg færdiggør det jeg selv starter, eller sikrer mig at jeg får hjælp til det.

En fortælling om initiativ.

Jeg er alene på stuen – mange børn har brug for min hjælp – jeg hører mit navn blive nævnt hele tiden – det er ligeved at være i overkanten. En kollega ser at jeg har brug for hjælp og begynder at skifte mine børn.

Hvordan kan vi gøre mere af det:

- Vær opmærksom på at personer og situationer omkring dig.
- Vær åben og kom med forslag og ideer.
- Husk at fortælle initiativtageren om det gode han/hendes forslag gjorde for dig.

Refleksion.

Definition af refleksion:

Eftertænkning som skaber udvikling.

At man ser sig selv og andre udefra. Laver en vurdering ud fra sine følelser, erfaringer, viden og mål

En fortælling om refleksion.

Peter er på stranden med børnehaven. Børnene løber ned til vandet. De begynder at kaste sten i vandet. Peter råber vi kan slå smut med stenene. Pædagogen Sonja spørger Peter kan man bruge alle sten? Peter svarer eftertænksomt neej, - det er kun de flade. Peter fortæller senere, at han var på stranden i sidste weekend med far, hvor han lærte at slå smut.

Eventyrgårdens virksomhedsplan 2014 - 2016

Hvad skal vi gøre mere af:

- Vi skal bruge vores nysgerrighed til at åbne børnenes univers.
- Vi skal have fokus på refleksionen når vi planlægger, udfører, dokumenterer og evaluerer vores pædagogiske praksis.

Tillid/tryghed.

Definition af tillid/tryghed:

- At jeg føler mig hørt, set og forstået.
- At jeg bliver mødt ligeværdigt.
- At jeg bliver respekteret.
- At jeg møder nærvær og imødekommenhed.
- At jeg oplever gensidig åbenhed og ærlighed.
- At jeg har tillid til de valg mine kollegaer træffer og det gør mig tryk

En fortælling om tillid/tryghed.

I forbindelse med et projekt på Sommerfuglestuen, byggede de projektet langsom op. De arbejdede sig i fremad i små skridt, efter børnenes spor, således at børnene var deltagende og følte ejerskab af alle dele af projektet.

Hvad skal vi gøre mere af:

- Vi skal sætte konkrete og overskuelige mål.
- Vi skal forberede os grundigt og have en realistisk tidsramme.

Fællesskabsfølelse.

Definition af Fællesskabsfølelse:

- At vi skaber den sociale kapital.
- At vi føler os betydningsfulde og værdsatte.
- At vi sammen udvikler os individuelt.
- At der er vilje til at skabe en fællesskabs følelse.
- At vi føler at vi er en del af et fællesskab.
- At vi benytter de forskellige evner vores kollegaer besidder.

Der ligger et stort engagement i personalet, om at hele huset gerne vil have en fællesskabsfølelse.

En fortælling om fællesskabsfølelse:

Arbejdet med læreplaner kan give en følelse af fællesskab, når vi arbejder mod samme mål. Et eksempel på dette er da vi afholdt "OL 2012". I forbindelse med dette projekt var der en fællesskabsfølelse hos børnene, da de største børn hjalp de mindre børn rundt.

Hvad skal vi gøre mere af:

- At alle har kendskab til baggrunden for, og målene for, detailplanen/projektet for at sikre ejerskab og involvering i hele processen. Fra ide fase til gennemførelse.
- Målene skal omsættes til konkrete handleplaner.

Samarbejde.

Definition af samarbejde:

- At hjælpe hinanden og løse opgaver og udfordringer i fællesskab.
- At være lyttende overfor kollegaer, børn og forældre.
- At tage hensyn til kollegaers, forældres og deres børns forskeligheder og behov.
- At alle føler sig ligeværdige og betydningsfulde i samarbejdet.
- At få og også huske at give et skulderklap.
- At være opmærksom på hinanden og handle derefter.
- At skabe fælles løsninger med forældrene og accepterer hinandens erfaringer med barnet.

Eventyrgårdens virksomhedsplan 2014 - 2016

En fortælling om samarbejde:

Stuen sidder og skal arbejde med at planlægge den næste detailplan. Der kommer mange ideer på bordet. Alle er åbne overfor hinandens ideer, og personalet supplerer hinanden. Senere da detailplanen skal gennemføres, mærker personalet stor opbakning fra forældrene. De stiller nysgerrige spørgsmål og vil gerne bidrage i arbejdet.

Hvad skal vi gøre mere af:

- *Vi skal være undrende og nysgerrige på hinandens arbejde og metoder.*
- *Vi skal prioritere og blive bedre til evalueringen af læreplansarbejdet.*

Den pædagogiske målsætning.

Som nævnt under faktaoplysninger er børnene i Eventyrgården aldersopdelt. Det betyder at hver af de tre afdelinger "huser" deres egen aldersgruppe. Personalet i hver afdeling arbejder med at målrette det pædagogiske arbejde, til netop deres aldersgruppe, og samtidig også med at skabe den røde tråd, dels i det pædagogiske arbejde, og dels i børnenes, og deres forældres institutionsliv.

Derfor har personalet udarbejdet Eventyrgårdens "Pædagogiske profil – vision", som er rygraden og udgangspunktet i og perspektivet på det pædagogiske arbejde bla. sammen med arbejdet med pædagogiske læreplaner.

Den Grimme Ælling (0-3):

I Den Grimme Ælling arbejdes der på at skabe den bedst mulige start på barnets institutionsliv, hvor læring og udvikling sker via sansestimulering, både for det enkelte barn og på gruppeniveau. Eksempler på dette kunne være "*fokus på fin/grov motorik, sproglig udvikling*".

Målet er at det er nogle nysgerrige børn og velstimulerede, der er klar til nye udfordringer, når de skal videre til Tommelise. Denne læring og udvikling sker igennem leg, planlagte aktiviteter og i praktiske hverdagshandlinger, eksempelvis "*når børnene er med til at dele madkasser ud*" og at det også afspejles i husets fysiske indretning.

Dette kræver at både børn og forældre oplever et miljø, hvor nøgleord som udvikling, omsorg, nærvær og fællesskab er i fokus.

Tommelise (3-5):

I Tommelise arbejdes med børnene ud fra ideen om at jo mere selvhjulpne børnene er, jo bedre muligheder har de for at udvikle sig på andre områder, f.eks. hvis barnet selv kan/vil tage tøj af og på udvikles også grov og finmotorik.

- Børn som selv kan, udvikler deres selvværd og får tillid til at de kan magte nye opgaver.
- Der er fokus på at skabe et positivt og motiverende miljø som giver børnene lyst og inspiration til at prøve selv.
- Ved at udvikle selvhjulpne børn skabes der grobund for at starte i Klodshans hvor der er fokus på andre udviklingsmuligheder.

KlodsHans (5-6):

I KlodsHans arbejdes der med at børnene skal være sociale og rumlige, der skal være plads til alle også vores forskelligheder. Der arbejdes med, at børnene lærer, at indgå i sociale relationer på en anerkendende måde og at alle behandler hinanden med respekt.

- Dette gøres ved at fremhæve det enkelte barnets ressourcer. Ved at guide børnene i konflikt situationer, så de får en større forståelse for hinanden og at der tales anerkendende til hinanden selvom man er uvenner.
- Dette gøres ved, at have et udvidet fokus på sproget og måden det bruges.
- Dette gøres ved at arbejde bevidst med voksen styret aktiviteter, hvor der øves samarbejde, regel lege og sanglege.
- Dette er midlet til at øve konflikt løsning og en anerkendende omgangs tone. Dette gøres ved at de voksne er bevidste om, at de er rollemodeller og er tydelige i deres anerkendende tilgang.

Eventyrgårdens virksomhedsplan 2014 - 2016

Målsætninger for strategigrundlagets 6 fokus- og 3 temaområder.

Personlig kompetence:

- At have selvværd og selvtillid.
- At have empati og nærvær.
- At udvikle selvindsigt og anvende det i fællesskabet.

Sprog:

- Introduktion til fortællingen og Eventyret.
- Kreativt brug af sproget.
- Lære det nonverbale sprog at kende.
- Forståelse for ord og tal.

Sociale kompetencer:

- At kunne håndtere konflikter.
- At kunne danne venskaber og indgå i fællesskaber.
- At kunne udskyde egne behov.
- At tage ansvar for egne handlinger samt medansvar for fællesskabet.

Krop og bevægelse:

- Motoriske udfordringer.
- Selvhjulpenhed.
- Udtrykke sig kropsligt – som kommunikationsmiddel.
- Sundhed.
- Sanser

Natur og naturfænomener:

- Naturen som et pædagogisk rum.
- Sanselse naturen.
- Kendskab til godt miljø i naturen.
- At opleve glæde ved naturen.

Kultur og kulturelle udtryksformer:

- Traditioner i institutionen.
- Institutionens nærmiljø.
- Kreativitet.
- Respekt andre mennesker.
- Mangfoldighed.

Det pædagogiske arbejde.

Læringssyn:

Personalet i Eventyrgården mener, at al læring grundlæggende skal tage udgangspunkt i det konstruktivistiske læringssyn. Et samspil med barnet selv og dets betingelser samt de omgivelser, som det er en del af. Vi vægter, at forholdet mellem barn og voksen er komplementært, således at barnet har rum for egen motivation, aktivitet og leg.

Tillige er det vigtigt for barnet, at have en voksen der ved, hvad det har lyst til og brug for. Både i den almene dagligdag, i målrettet pædagogisk arbejde, men også i mere opdragende situationer.

Eventyrgårdens virksomhedsplan 2014 - 2016

Den voksnes rolle

Den voksne skal i sin rolle bære bevisbyrden for en læring/udvikling hos barnet.

Læringen/udviklingen er afhængig af den voksnes

- menneskesyn
- nysgerrighed
- indlevelse
- engagement
- ageren

Den bevidste læring arbejder vi med, når vi bruger begreberne mål, metode og handling. Dvs. i projekter og temadage.

En del af den daglige ubevidste læring bestræbes på, via refleksion, at blive bevidstgjort, således at den voksne i sin voksenrolle kan være et forbillede for den forventede læring hos barnet.

- Eventyrgården arbejder med den anerkendende tilgang og ressourcetænkning i alle relationer, - børn, forældre, medarbejder og ledelse.
 - Eventyrgården arbejder fremadrettet med at få børne- intra og kompetencehjulet implementeret i vores dagligdag og at alle medarbejdere får ejerskab igennem daglig brug af disse nye tiltag.
 - Eventyrgården deltager med 2 medarbejdere i det lokale netværk i forhold til børn i udsatte positioner i inklusionsnetværket, hvor af en af medarbejderne deltager i styregruppen.
I samarbejde med lederen planlægger disse 2 medarbejdere løbende initiativer på personale og afdelingsmøder, således at arbejdet med inklusion gerne skulle blive en tænkning og ikke et projekt. En af metoderne er at arbejde med cases på personalemøder, en anden metode er at personalet får specifikke initiativer de skal arbejde med i hverdagen og siden dele deres erfaringer med kollegaer.
 - Vores samarbejdspartnere er distrikts Syds øvrige institutioner og skolerne i området, sundhedspleje, talepædagog, psykologer, ergoterapeuter og specialpædagogiske vejledere og sagsbehandlere i området. Ved enkelt tilfælde specialnetværket. Eventyrgården har også samarbejdet med skoledistriktets tværfaglige netværk i forhold til supervision og sparring.
Derudover har vi et samarbejde med institutionskontoret, pladsanvisningen, personalekontoret, ejendomsforvaltningen samt øvrige forvaltninger.
 - Eventyrgården er en del af brobygningsarbejdet med Sydbyskolen og de øvrige institutioner i distriktet. Der er bla. Udarbejdet fælles årsplan.
 - Eventyrgården er uddannelses institution for pædagog studerende.
 - Eventyrgården arbejder bl.a. med fri for mobberi kufferten i samarbejde med distrikt Syd
 - Eventyrgården er en del af Næstved Kommunes tilbud "Ung Mor".
 - Eventyrgården har et internt sprogtilbud for børn i alderen 3 år – til skolestart.
 - Eventyrgården har et kreativt værksted, hvor en pædagog har sit daglige virke og har kreative forløb med børn i små grupper. Ligeledes kan pædagogen bruges som sparringspartner ved stuemøder, når der skal planlægges kreative forløb bl.a. i detailplansarbejdet.
-
- Eventyrgården vil arbejde med at brande Eventyrgården på historien, fortællingen, Eventyret, den narrative tilgang som har betydet meget for arbejdet med Eventyrgårdens værdigrundlag.
 - Eventyrgården vil arbejde målrettet med den gode historie på diverse møder og i hverdagen.
 - Eventyrgården har 2 medarbejdere med i netværket omkring det anerkendende forældresamarbejde og vil løbende informere og introducere for deres kollegaer, hvad der bliver arbejdet med i netværksgruppen.
 - Eventyrgården arbejder målrettet med den pædagogiske profil i det 3 afdelinger.

Eventyrgårdens virksomhedsplan 2014 - 2016

- Eventyrgården har en aktiv forældreforening, der afholder loppemarkeder, jule/sommerfester, arbejdsdage osv.

Mål for 2014 for det pædagogiske arbejde:

- ✓ **I 2014 er målet for Eventyrgården at udvikle forældresamarbejdet gennem afholdelse af en ny form for forældremøder for at få forældrene inddraget i bl.a. Eventyrgårdens arbejde med læreplaner.**
- ✓ **I 2014 er målet for Eventyrgården at arbejde videre med den pædagogiske profil for institutionen, der beskriver strukturen indholdsmæssigt, - dvs. den røde tråd mellem de tre afdelinger.**

Forældrebestyrelsen.

Eventyrgården har et tæt samarbejde med bestyrelsen. Bestyrelsen arbejder aktivt og har stor indflydelse på alle forhold i Eventyrgården. Bestyrelsen arbejder gerne i arbejdsgrupper, og kvalificerer ofte aktuelle udviklingstiltag med forældreperspektivet, for derved at sammentænke tilfredsheden og kvaliteten af disse.

Valgperioden i Eventyrgårdens forældrebestyrelse er 2. kvartal, og bestyrelsen består af: Formand Jesper Thomsen og næstformand: Trine Geniak, sammen med 5 øvrige forældrerepræsentanter samt 3 suppleanter.

Personalet er repræsenteret med tre repræsentanter.

Konst. leder Tine Sopart og stedfortræder Thomas Kai Larsen deltager som sekretærer.

Bestyrelsen er en ansvarlig samarbejdspartner i at være retningsgivende for forældreperspektivet samt at være faglig medudvikler af Eventyrgården. Bestyrelsen varetager de opgaver, som den via lovgivningen er pålagt.

Eventyrgården ser forældre som den vigtigste samarbejdspartner omkring barnet – hertil kan eksterne samarbejdspartnere involveres efter behov.

Endvidere er det vigtigt for det enkelte barns trivsel, at der skabes god kontakt mellem forældre og personale. At forældre involveres i børnehavelivet via daglig kontakt, dokumentation, sociale aktiviteter, samt i forældreforening- og bestyrelsesarbejdet. Det vægtes derved, at der skabes et miljø hvor et åbent, fortroligt og gensidigt samarbejde kan trives og hvor forældre i tryghed kan aflevere deres børn, med en viden om at der støttes professionelt op om netop deres barns behov.

En forældrefortælling:

Det er dejligt at hente sit barn og få en god historie med hjem om barnets dag. Oplever ofte, at personalet har en positiv historie, frem for man kun hører, når det er gået dårligt. Dejligt at høre, at ens datter er dygtig til at gå hånd i hånd med de andre, når de er på tur, eller at hun har givet den gas på legepladsen. Det giver også lidt at snakke med barnet om, når vi kommer hjem, for det er ikke altid, hun lige kan huske, hvad hun har lavet i børnehaven.

Personalesamarbejde.

Eventyrgården repræsenterer mangfoldigheden, hvilket anses som stor værdi for kulturen og samspillet i samarbejdet.

Eventyrgårdens virksomhedsplan 2014 - 2016

En arbejdsplads, hvor medarbejderne ved, hvad de skal og hvorfor, og hvor der er synlig ledelse, glæde og anerkendelse, - er attraktiv for medarbejderne. Medarbejderne skal have en klar fornemmelse af retning og prioritering, så de kan levere en høj kvalitet.

Eventyrgården har pga. dens størrelse et Virksomheds Medudvalg, som består af ledelsen og repræsentanter for BUPL, FOA og HK, som vælges hvert andet år.

Vores MED udvalg behandler, de ifølge MED aftalen, obligatoriske dagsordenspunkter. Lige fra at forholde sig til Kommunens økonomi, behandling af Eventyrgårdens økonomi, til at udarbejde og revidere personalepolitikker og til at sikre at APV processen forløber efter forskrifterne. MED udvalget afholder 6 møder årligt.

Næstved Kommunes overordnede personale værdier er:

Respekt – Dialog – Ansvarlighed - Professionalisme

Målsætning for personalesamarbejdet:

At personalet føler sig set, hørt og forstået. At personalet oplever sig set, så de føler sig værdifulde for arbejdspladsen. At der bliver lyttet til personalets synspunkter, så de føler sig hørt og taget alvorligt. At der gives tydelige tilbagemeldinger, så personalet føler sig forstået. At medarbejderne føler sig kompetente – det giver glæde og selvværd. At det enkelte personale bruger sin faglighed og erfaring til at skabe resultater, så følelsen af at være kompetent opstår, da det er væsentligt for andre mennesker og for arbejdspladsen.

At personalet føler sig værdsatte og glade. At det enkelte personale føler sig værdsat som menneske og har så gode relationer til kollegaer og ledere, at de viser og udtrykker anerkendelse af personen og indsatsen.

Personalet skal vide, at de er det vigtigste aktiv i Eventyrgården og at de individuelt er en vigtig del af et fællesskab.

Eventyrgården prioriterer personalets trivsel højt. Den måles bla. i forbindelse med gennemførelsen APV minimum hvert 3. år. Eventyrgårdens MED udvalg vil derfor gerne have fokus på trivslen i mellem de officielle målinger. Det er derfor et fast punkt på MED udvalgs mødernes dagsorden, og en trivsels politik er under udarbejdelse.

Eventyrgården er bevidst om sit sociale ansvar. Både i forhold til fastholdelse af fastansatte medarbejders ansættelser i institutionen, og i forhold til personer i løntilskud, virksomhedspraktikker o.l. Eventyrgården har 5 fastansatte medarbejdere i en flexordning, med forskellige skånehensyn. Det er vurderet at disse skånehensyn kan rummes i institutionen.

Institutionen har sammen med jobcentret indgået en samarbejdsaftale med retningslinjer om beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne.

Der er udarbejdet en politikmappe, som står på hvert kontor i de tre afdelinger, som løbende ajourføres. Den er ikke statisk, da nye politikker kommer til og gamle revideres. Målet er at Eventyrgårdens hjemmeside skal opdateres med disse politikker og retningslinjer.

Der er udarbejdet retningslinjer og materiale til nye medarbejdere, således at de er bekendte med ovenstående. Ligeledes er der til nye medarbejdere udarbejdet instruktioner om sikkerhedsprocedurer i institutionen, på ture ud af huset og på legepladsen, samt beskrivelser over procedurer af dagens rytme i Eventyrgården. Eventyrgården er underlagt de overordnede politikker og retningslinjer i Næstved Kommune, og har pt. lokale politikker eller retningslinjer på følgende områder:

- Afspadserings retningslinjer.
- Afskedigelsespolitik.
- Rygepolitik.
- Facebookpolitik.

Eventyrgårdens virksomhedsplan 2014 - 2016

- Informations retningslinjer.
- Sygefraværspolitik.
- TR politik.

En fortælling om personalesamarbejde:

To kollegaer tager initiativ til at ringe til en tredje, da antallet af børn er lavt. De spørger om kollegaen har lyst til at afspadsere nogle timer, og derfor møde ind et par timer senere. Kollegaen bliver glad. De to kollegaer vurderer at der på tidspunktet ikke er behov for yderligere hjælp, og organiserer derfor muligheden for at afspadsere.

Mål:

- **I 2014 er målet for Eventyrgården at reducere sygefraværet fra 5,2 i 2013 til 4,5 i 2014, ved at sætte fokus på institutionens arbejdsmiljø samt medarbejdernes trivsel.**
- **I 2014 er målet at Eventyrgårdens Virksomheds MED udvalg færdiggør Eventyrgårdens trivselspolitik.**

Ledelse.

1. Vi skaber resultater med klart formulerede mål.
2. Vi skaber helhed og sammenhæng.
3. Vi udøver professionel og situationsbestemt ledelse.
4. Vi anerkender og hjælper hinanden.
5. Vi lærer og tænker nyt.
6. Vi skaber en kommune, der er lydhør og kan påvirke omverdenen.

Hvad betyder det for Eventyrgården:

Ledelsesteamet i Eventyrgården ønsker at skabe en organisation, hvor innovation blomstrer, hvilket kræver systematisk sammentænkning af strategi, struktur og innovationsindsats lige fra formulering af strategien til dens operationalisering i form af struktur og arbejdsgange i Eventyrgården. Det kræver evne at tænke ud af boksen og arbejde på ny kreativitetsfremmende måder, og det kræver medarbejdere, som er i stand til at kommunikere og samarbejde, både når nye ideer skal genereres og når de skal føres ud i livet. Sidst, men ikke mindst kræver det, at opbygge og vedligeholde Eventyrgården som en innovativ virksomhed, ledelse. For ledelsen er den drivkraft, der skal sætte tingene i gang. Ledelsen sætter diskursen for arbejdet i Eventyrgården i form af strategi og strukturer. Vi mener tillige, at ledelsen har en altafgørende indvirkning på kulturen, idet vi gennem vores handlinger udsender signaler til medarbejderne om, hvad der er værdifuldt. I forhold til ønsket om innovation er det vigtigt at skabe en kultur, hvor det at turde tænke nyt og omsætte nye tanker til handling er en værdsat kompetence, og hvor medarbejderne således er naturligt motiverede for at bidrage til, at der sker en innovation.

Innovations-skabelse er en kompleks opgave. - Der er en cirkulær proces, hvor fem parametre som strategi, struktur, kreativitet, samarbejde og ledelse skal spille sammen for at øge Eventyrgårdens innovationsevne. Anerkender vi og skaber sammenklang mellem ovenstående parametre og den dertil nødvendige ledelsesmæssige tilgang, som skal lære og udvikle os – ja, så er det sandsynligt, at Eventyrgården lykkedes med indsatsen om at skabe en innovationskultur.

Endvidere arbejder ledelsen målrettet på at skabe sammenhæng mellem de politiske krav, forældres forventninger, kerneopgave og arbejdsmiljø. - Dette gøres i samarbejde med personale og bestyrelse.

Eventyrgårdens ledelsesteam består af en leder samt to afdelingsledere, hvor af en også fungerer som stedfortræder.

Eventyrgårdens virksomhedsplan 2014 - 2016

Økonomi.

Eventyrgården har økonomisk selvforvaltning. Som udgangspunkt anvender Eventyrgården udmeldte budgettal på de enkelte konti. Dog har det i en periode været nødvendigt for Eventyrgården at indhente et underskud, hvilket har bevirket alle konties.

Budgetlægningen for året er et samarbejde mellem bestyrelse, personale og ledelse. Kursusbudgettet anvendes målrettet på de fælles mål institutionen arbejder efter.

Vurdering og evaluering.

På ledelsesmøder, virksomheds-MED møder, personalemøder, afdelingsmøder og ikke mindst på bestyrelsesmøder bliver der revurderet, samt evalueret.

På pædagogiske dage bliver der oftest arbejdet med opfølgning af given vurdering eller evaluering.