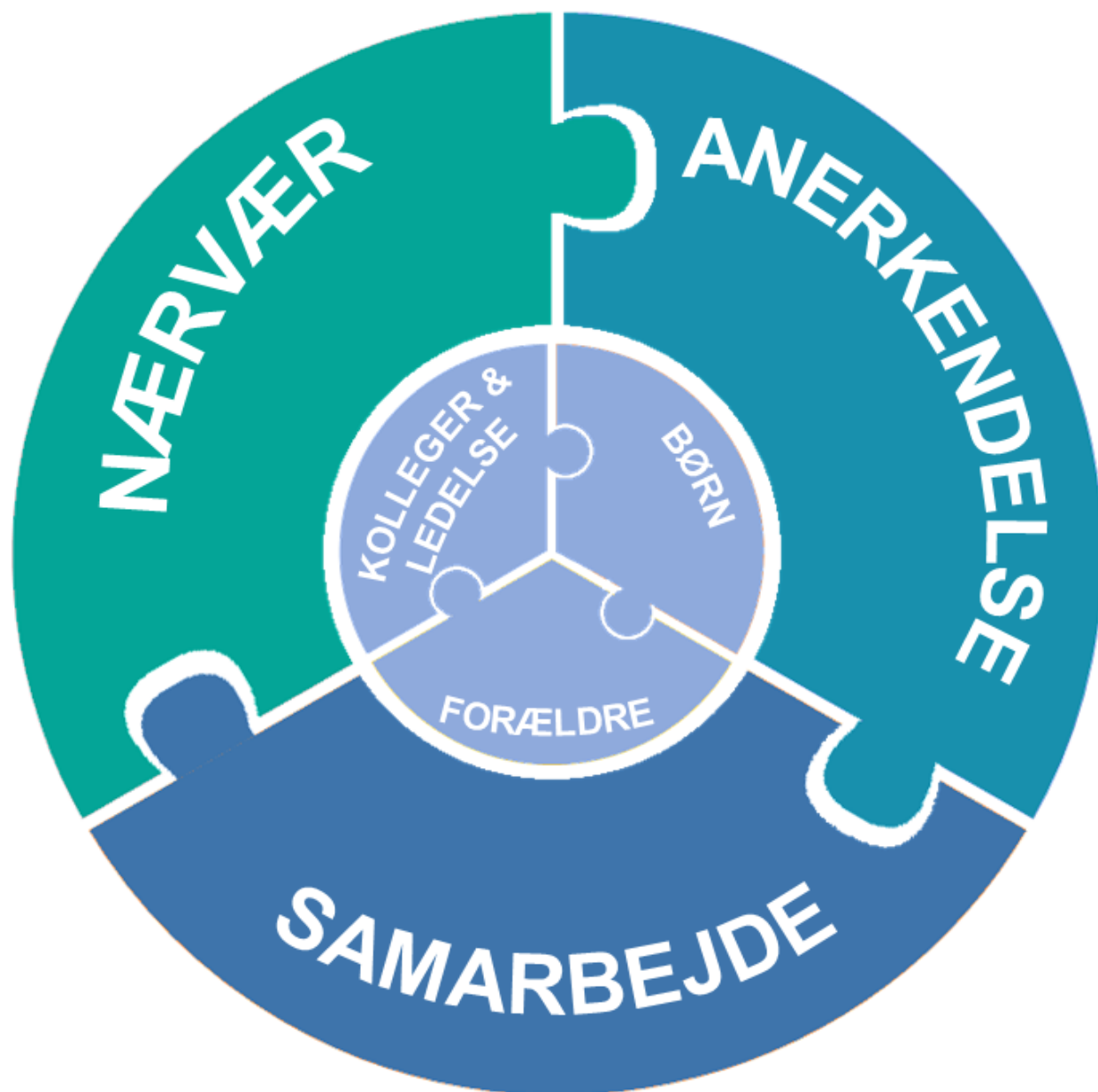


BØRNEHUSET SKOVTRULDENS VÆRDIER

Disse værdier er revideret i 2019. Samlet og redigeret i sin færdige udgave i start 2020.

De tager udgangspunkt i Dagtilbuddene Skørping fælles værdier: Nærvær, Anerkendelse og Samarbejde. Sammen danner de rammen omkring og kerneopgaven i forhold til børn, forældre og kolleger & ledelse. Det er illustreret herunder.



NÆRVÆR:

I forhold til børn:

Udgangspunktet i mødet med barnet er de 8 samspilstemaer i ICDP. Der møder vi barnet som et unikt individ. Dette danner baggrund for trivsel, tryghed og læring – og ikke tilfældigt at denne er nævnt først.

Enhver handling hos barnet har som udgangspunkt en positiv hensigt. Vores rolle er at være nysgerrige og gå opdagelse, for at forstå både barnet og hensigten.

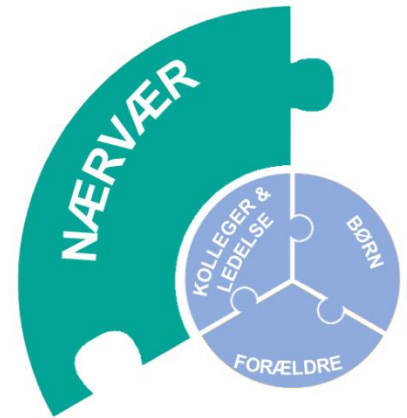
For de fleste børn starter dagen med et godmorgen. Det er her vi møder barnet (samspilstema 1), og ofte har en kort snak med forældrene. Her får barnet mulighed for at komme godt i gang med dagen. Vi har bl.a. en ”vinker”, som er med til at skabe forudsigelig for barnet.

Vores vinkevoksen gør desuden også, at de øvrige voksne i huset kan bevare nærværet i den aktivitet denne er optaget af.

I samspillet med barnet har vi fokus på barnet og justerer os i forhold til det. Vi er opmærksomme på de små tegn og barnets oplevelse, og giver det rum til at begribe og beskrive sin oplevelse. (samspilstema 2)

Afbrydelser i samspillet kan ikke undgås. Vi har et særligt ansvar at italesætte når det sker, og forklare hvorfor. Det kan f.eks. være et barn der vågner i krybberummet, et barn som er ked af det eller en som kalder fra toilettet, som gør at vi skal gå fra samspillet. Vi har som fokus, at arbejde med børns selvhjulpenhed, derfor tror vi også på, at vi både kan arbejde med nærvær og selvhjulpenhed ved, at børnene hjælper til i hverdagen. Det kan være til middagsmaden, hvor barnet selv kan hente en klud.

Der er mange processor i hverdagen som er præget af ventetid – heldigvis ligger der også en forventning om et svar. Denne forventning skal vi respektere, og drage omsorg for. Det betyder at vi sætter rammerne for, at vi er i gang med noget, f.eks. med et stoptegn, men vender tilbage når tid er. For at bevare nærværet i fællesskabet, er det nødvendigt ikke at lade os afbryde hele tiden.



Børns følelser er en stor del af deres liv – og de er i en spændende proces for at lære om både egne og andres følelser. Vi anerkender børnenes følelser, og tør være i deres følelser sammen med dem – og når det er svært hjælper vi dem. Er det f.eks. et barn som er ked af det bruger vi trøstecirklen. (Samspilstema 5-8)

Vi vil møde børnene i øjenhøjde. Det handler om at vi gerne vil udstråle tilgængelighed og ro, og være den trygge base. Især for vuggestuebarnet er der en særlig opmærksomhed på, at vi er i børnenes legezoner, som oftest er på gulvet.

Vi vil skabe nærvær og tryghed for barnet, dette gør vi eksempelvis ved at have faste rutiner i huset, så børnene er forberedt på de faste rutiner og ved at vise, at børnene kan komme til os, hvis de har brug for os, og få den fornødne hjælp.

I vores hverdag prioriterer vi aktiviteter, hvor barnet er i centrum – de vigtige begivenheder i barnets liv. F.eks. prioriteres fødselsdage, så det bliver en god oplevelse for barnet.

Vi vil bibeholde nærværet, og derfor kan der være dage, hvor vi bliver nødt til at udsætte aktiviteter og lave nogle andre, for stadig at give børnene en god oplevelse. Heri ligger også, at vores hverdag er foranderlig, og der er plads til at vi kan følge barnets initiativ, i stedet for det planlagte.



I forhold til forældre:

Dialogen har høj prioritet. Det er her vi har en fælles ramme for det gode samarbejde, og kan sikre os, at alle forældre føler sig mødt. Vi prioriterer dialogen, da vi anser det som en vigtig del af vores arbejde, at skabe sammenhæng om barnets trivsel, både hjemme såvel som i institution.

Det er ikke alt som egner sig til garderober snak – her kan vi i stedet tilbyde en samtale/telefonsamtale, når der er bedre tid.

Vi vil være ærlige og troværdige i vores samarbejde med forældrene, så de ved præcis, hvad de kan forvente.

Det som optager dialogen med forældrene er oftest de små dagligdagsoplevelser.

Her møder forældrene voksne som har set og hørt deres barn.

Udover det har vi vores ”børnebog”, hvor vi nedskriver noget som er vigtigt at formidle videre til forældre og kolleger. Hermed sikrer vi, at viden om barnet kommer frem til alle relevante.

Familier har ikke samme udgangspunkt, ift. ressourcer og livssituation. Derfor er vi opmærksomme på, at møde familien med afstemte forventninger som er realistiske.



Ligeledes har vi en række forventninger til forældrene i forhold til det gode samarbejde. Først og fremmest har vi en forventning om, at alle spiller med og bidrager til vores fællesskab – vi har alle et ansvar for at Skovtrolden er hus i trivsel.

Ligeledes også forældrene tager initiativ til samarbejdet – dvs. at vi forventer, at forældre kommer til os, hvis der noget de undrer sig over; og ikke venter til næste samtale.

Fra velkomstfolderen står der på forsiden: ”Et rart sted at være!”, og det skal det være. Som forældre er man vores ’ambassadør’ ude byen. I er med til at sprede de positiv toner, således at kommende forældre (og andre med interesse for dagtilbud), hører om hvorfor det er et ”rart sted at være!”.

Sidst forventer vi at forældrene vil det gode samarbejde – vi har samme mål, at sikre barnets trivsel og læring. Det er både når barnet er i god trivsel, og når der er udfordringer. Vi tror på, at summen at det vi hver især bidrager ind i fællesskabet er større, giver mere end det vi hver især kan.



I forhold til kolleger og ledelse:

Det helt basale i vores kollegiale samarbejde, er den gensidige tillid. Tilliden til, at det vi gør har en positiv hensigt – og turde undres på egne og hinandens vegne.

Tiden til dialogen i hverdagen skal vægtes, både af hensyn til muligheden for at reflektere, men også for at skabe rum for at dele de små ting i hverdagen. Både succeser og det som er svært. Erfaringer viser også, at når vi taler om de små ting, vokser de sig sjældent større.

Planlægningen og kommunikation om strukturen er et fælles ansvar, og vi tror på, at en tydelig struktur, hånd i hånd med en god kommunikation er med til at give plads til nærvær. Samtidig også en opmærksomhed for, at dagene sjældent bliver helt som vi planlægger.

Vi vil have fokus på stjernestunder og samtidig være bevidste om at det er menneskeligt at fejle. Disse må danne rammen om en praksis, hvor vi lærer af vores fejl.

At sige goddag og farvel er signalet om, at vi har set hinanden. Derfor forventer vi, at dagen starter med, at vi siger godmorgen til alle og får sagt farvel igen.

Vi skal føle os trygge i gruppen, og for at dette lykkedes, er det vigtigt, at der er plads til, at være den man er. Her har vi alle en særlig forpligtelse til, at nye voksne i huset skal tages godt imod.

Ledelsen forventes at være lydhør i forhold til de udfordringer vi kan stå med. Der forventes ikke altid en løsning, men at det er muligt at drøfte undringer og refleksioner.

Ledelsen prioriterer MUS samtaler og evt. trivselssamtale i dagligdagen og er altid tilgængelig. Ledelsen skal have kendskab til personalets kompetencer og udviklingspotentialer, således at vi har fokus på den enkeltes trivsel, men også for at være med til udvikle kompetencer.



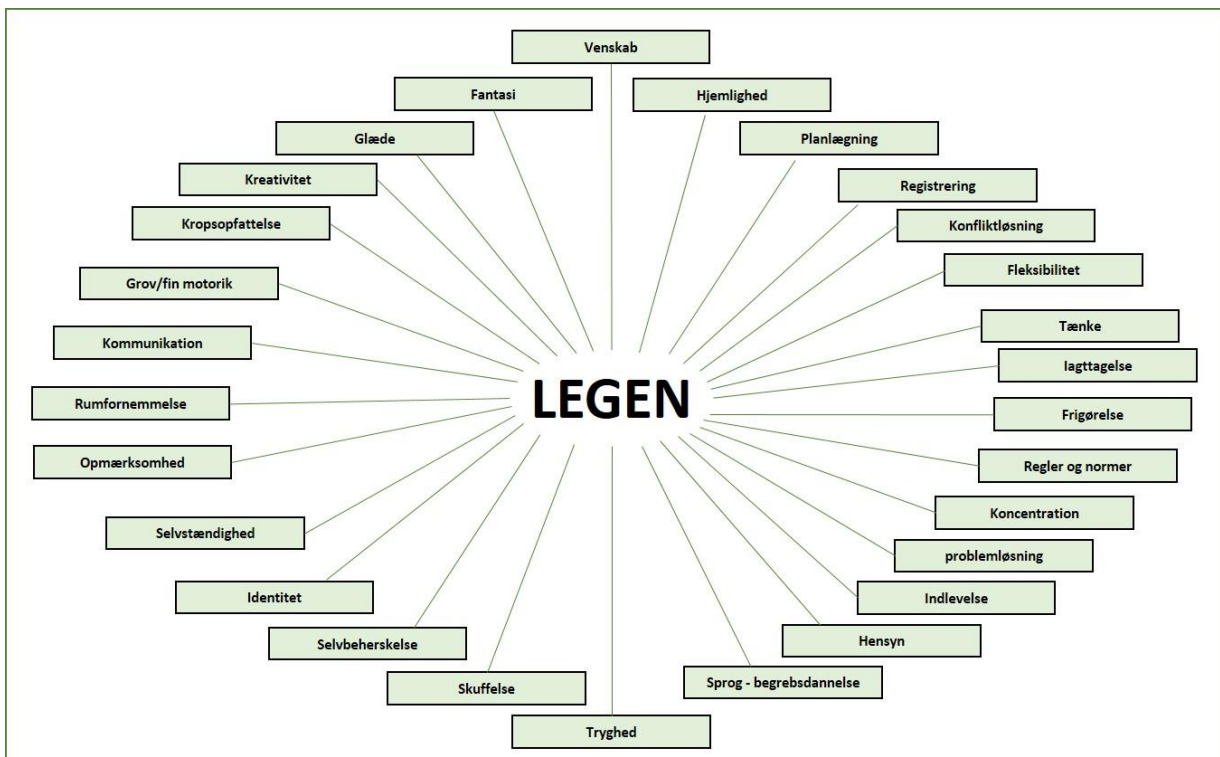
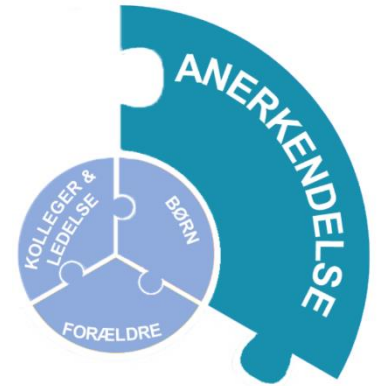
ANERKENDELSE

I forhold til børn:

Hverdagen rummer mange små succeser! Vi støtter barnet med udgangspunkt i nærmeste udviklingszone, også når det bliver svært. Her italesætter vi med det vi ser – og fremmer en kultur hvor ”det godt du prøver – også selvom det svært!”

Legen er grundlæggende! (Dagtilbudsloven, 2019). Derfor ligger der et enormt potentiale i at styrke børns legekompetencer. Det betyder, at vi er bevidste i forhold vores fysiske placering, hvordan vi igangsætter aktiviteter, deltager i aktiviteter og støtter børn i leg. Alt sammen med henblik på at skabe inkluderende og udviklende fællesskaber.

Følelser uanset type har brug for at blive mødt. Vi møder og rummer alle følelser, også dem som kan være svære. Vi hjælper børnene til at sætte ord på det, deres følelser, og har barnet svært ved det, eller endnu ikke noget sprog, hjælper vi med at sætte ord på det vi oplever. Det gør barnet opmærksom på egne følelser, og giver mulighed for udvikling. Det kan både være spejling eller justering ift. samspillet. (ICDP, samspil 8) I praksis anvender vi trøstecirklen, for de børn som er blevet kede af det.



At være gode rollemodeller for børn, betyder for os, at vi er troværdige. Vi overholder aftaler, møder barnet i øjenhøjde og er aktivt lyttende i dialogen.

Når vi justerer på en adfærd, italesætter vi den adfærd vi gerne vil – fremfor det vi ikke vil. Vi tror på, at det skaber en positiv grænsesætning.

Barnets indre limbiske følelseskompas (Susan Hart), danner rammen for barnets trivsel. I barnets opvækst vil der komme forstyrrelser, og her hjælper vi barnet med at finde tilbage til det som skaber balance i deres verden. Det kan f.eks. være at flytte barnet fra en situation som er svær, for at skabe balance. Her har vi en særlig opgave i at følge op, så det ikke er et nederlag – men et skridt på vej tilistring.

I forhold til forældre:

Der findes mange sandheder og anskuelser på livet og verden. Vores opgave er at møde alle forældre ligeværdigt, og anerkende i deres forskellighed. ”For at alle kan behandles lige, må de behandles forskelligt”.

I mødet med forældre tager vi værtskabet ved at signalerer tilgængelighed. Det er bl.a. de små ting som at sige godmorgen og farvel.

Når der ønskes en dialog med mere dybde, har vi ansvaret for at sætte rammen om, et tidspunkt som er bedst til denne snak. I dagligdagen er den korte tilbagemelding om dagligdagen essentiel og noget vi prioriterer.

Gensidighed er en del af kernen i Skovtrolden. Derfor er vi ligeledes opsøgende på dialogen med forældrene, både i forhold til at give den korte tilbagemelding, når der er noget vi undres over eller har brug for at vide. Det signalerer interesse for barnets hele liv – og danner rammen omkring det gode forældresamarbejde.

Ved sparring med forældre har vi ikke altid løsningen – her vil vi gerne sparre med dem om deres tanker, og være nysgerrige på deres oplevelse. De kender barnet bedst. Har vi ikke et svar, er vi ansvarlige for at få fortalt, at vi har brug for at drøfte det med kolleger/leder, og at vi vender tilbage.

Er det udfordringer som ligger ud over egne kompetencer, henviser vi, i samråd med ledelse, til øvrige samarbejdspartnere, hvor vi og forældrene kan få hjælp. F.eks. Fælles Indsats.

Dialogen med forældrene er en vigtig del af vores kerneopgave. Som ansatte har vi en særlig opmærksomhed på etikken i kommunikation. Det betyder, at vi bevidst skifter mellem de to perspektiver, professionel og personlig – og adskiller det fra vores private Jeg.



Fælles Indsats (FI) er et gratis tilbud i Rebild Kommune til børn og familier, der har det svært. Det kan være, I står i en vanskelig situation for eksempel i forbindelse med skilsmisse eller sygdom. Eller jeres barn synes, det er svært at gå i dagpleje, daginstitution eller skole

I forhold til kolleger og ledelse:

I mødet med børnene tror vi på det positive i hensigten. Det samme gør sig gældende for kolleger og ledelse. Vi skal gøre hinanden gode, og få succeserne til at spire og vokse. Vi kommer til at lave fejl – og heldigvis! (Se billedet nederst på siden).

Som kolleger og personer er vi forskellige, og denne forskellighed er med til at binde os sammen som kolleger. Vi giver hinanden plads, er nysgerrige og bringer hinandens kompetencer i spil

Nysgerrighed danner rammen omkring udvikling. Derfor vil vi gerne fremme en kultur, hvor det er naturligt at være nysgerrige på hinandens praksis. Det betyder at vi italesætter hvad vi gør og hvorfor og modtager spørgsmål med udvikling for øje.

I det her ligger også en forpligtigelse hos alle til, at komme med tilbagemeldinger når de efterspørges.

Det er okay at spørge, og pligt til det, hvis vi oplever hændelser i strid med vores værdier. I hverdagen, har vi udvikling for øje, og undrer man sig på andres vegne, er det væsentligt at få spurgt ind til det. Vi har aftalt at der er en 48-timers regel. Dvs. at undrer man sig over noget, skal man inden have talt sammen, ellers må man lade det ligge.

Det skal tænkes som, at vi er hinandens forudsætninger. For at vi sammen kan udføre vores arbejde bedst, er vi afhængige af hinanden. Vi gør hinanden gode, således at summen af det vi kan sammen, er højere end det vi hver især bidrager med!

Særligt fokus på ledelsen handler om, at vi forventer, at der er tydelighed i forhold til arbejdsopgaver, og at denne er tilgængelig som ledelse når vi har brug for det. Det kan både være den daglige sparring, men f.eks. også som deltager ved svære samtaler.

For at vores hus kan fungere er der mange forskellige funktioner som skal løses. Her ser vi helheden som hus – og at alle funktioner er til for at huset kan fungere.

FEJL

(F) Fejl
(E) Er
(J) Justerbar
(L) Læring

SAMARBEJDE:

I forhold til børn:

Forudsætningen for det gode samarbejde er vores værdier. Hermed har vi samme udgangspunkt. Det betyder ligeledes, at mødet med barnet tager afsæt i ICDP og de 8 samspilstemaer.

Børnenes initiativer er værdifulde. Vi er åbne overfor at justere os, for at møde barnet. Måske finder vi sammen, nye spændende veje?

Struktur er med til at give genkendelighed og forudsigelighed. Det giver en ro og overblik for det enkelte barn, og heraf skaber det muligheder for både at følge barnets initiativer og voksenstyrede aktiviteter. For børn som i perioder er i en udsat position, er en tydelig struktur med til at skabe en tryk base, hvorfra verden kan udforskes.

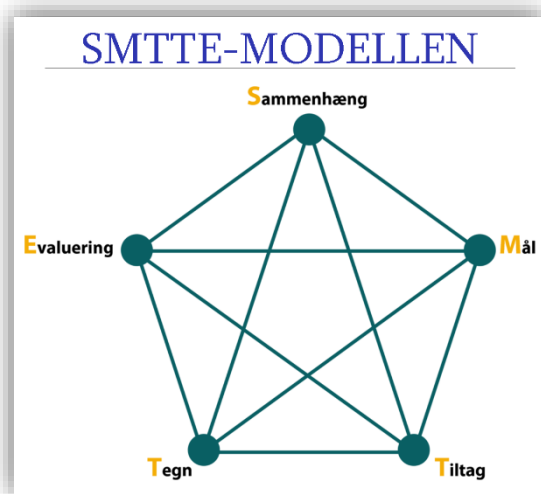
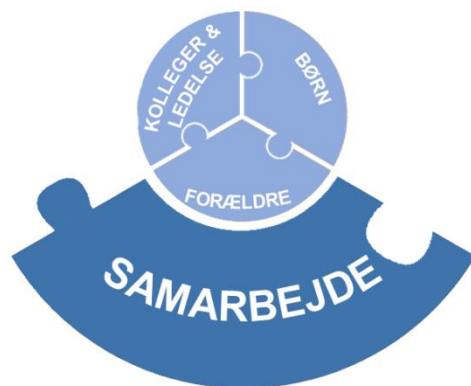
Aftaler med børn skaber plads til individualitet og udvikling af personlige kompetencer. På den måde oplever barnet sig set og hørt – vores opgave er så at følge op på aftalerne, og være troværdige i mødet. Det vil sige, at vi overholder og tager ejerskab for de aftaler vi laver med børnene, holdt op imod samspilstemaerne 5 og 6 (den meningskabende dialog).

Samarbejdet omkring barnet starter før det kommer i vores børnehus. Før start har vi et velkomstmøde med forældrene. Det skaber grobund for det gode samarbejde med forældrene, da vi tror på, at det er forældrene, som er eksperter i deres barn, og vores rolle er at styrke den rolle – og samtidig få den viden, som vi har brug for, til at kunne løse vores kerneopgave.

I hverdagen vidensdeler vi med forældrene, for at bygge bro mellem hjem og institution for at skabe helhed for både børn og voksne. Det handler især om den daglige kontakt om barnets trivsel, for hermed sikre både trivsel og læring.

Zonen for nærmeste udvikling har rødder i vores tilrettelæggelse af pædagogikken. Det betyder, at vi er åbne for at justere os i forhold til barnet og børnegrupper. Vi tror på, at vi ved at justerer os i forhold til gruppen, vil alle få kendskab til alle børn.

Der findes forskellige redskaber som vi benytter i arbejdet med børnene, herunder: trivselslinealen, ICDP, TRASMO, sprogvurdering, SMTTE, mindmapping som redskab for at møde barnet med et trivsels- og læringsperspektiv og for at kvalificere både pædagogik og forældresamtaler.

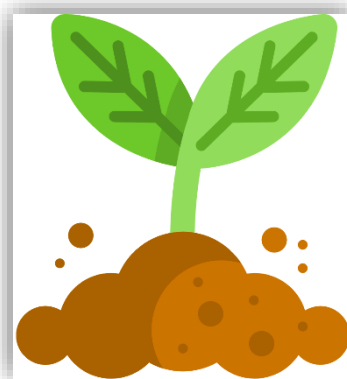


I forhold til forældre:

Den gode historie skaber grobund for det gode forældresamarbejde. Vi tror på, at børnene vokser af de gode fortællinger.

Familier er forskellige. Vi tror på at den gensidige respekt er med til at løfte samarbejdet, og være med til at styrke dialogen mellem hjem og institution i mellem. Vi har samme mål – barnets trivsel!

I vores nuværende samfund bevæger barnet sig i flere forskellige arenaer, hvor alle hver især bidrager til det hele barn. L. Dencik fortolker begrebet dobbeltsocialering ud fra denne model – pointen er, at vi sammen former barnet, og et tæt samarbejde er nødvendigt.



Samtidig har vi en kultur hvor vi er åbne og imødekommende overfor spørgsmål til hverdagen. Enighed er ikke et mål i sig selv, men dialogen er vigtigt – og endnu mere at forældrene oplever sig hørt.

Det gode forældresamarbejde tager udgangspunkt i at afstemme forventninger. Rammen sættes allerede ved velkomstmødet. Forældrene skal kunne forvente at vi er autentiske og troværdige når vi samarbejder omkring barnets trivsel.

Vi kommer til at lave fejl, det vigtigste er så at vi kan reflektere og bruge de erfaringerne. (Fejl er justerbar læring!)

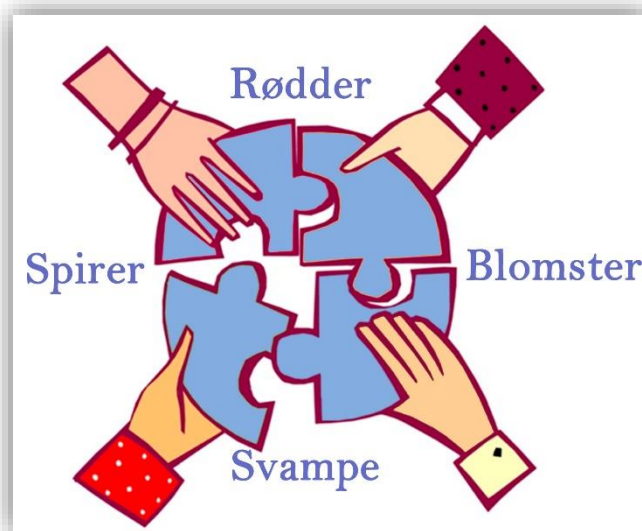
Børneintra (snart AULA), er en digital platform som vi løbende lægger dokumentation ud på. Det skaber sammenhæng for forældrene, så de ved hvad vi er optaget af. Vi tror på at det er et godt *supplement* til dialogen i hverdagen.

I forhold til kolleger og ledelse:

Børnehuset Skovtrolden er ét hus! Alle er ansvarlige for at hele huset fungerer. Det handler både om praktiske opgaver og pædagogiske indsatser. Derfor har vi øje for helheden – og at vi udvikler os sammen.

Vores fornemmeste opgave er at se muligheder i hverdagen, for at løse vores kerneopgave bedst muligt – og vi alle sammen bidrager til at sikre kvaliteten.

I samarbejdet er der en særlig forventning om, at vi vidensdeler og videregiver informationer. Vi forventer, at der er et højt informationsniveau, både i dialogen og i infobøger. Det betinger, at der er en åbenhed om både egen praksis og hvad der optager én i øjeblikket.



Vi vil være fleksible og have ”Ja hatten” på, og se muligheder frem for begrænsninger i hverdagen. Det giver plads til at nytænke – samtidig også, at vi må være omstillingsparate og handle når situationen kræver det.

Grundlæggende har enhver handling en positiv hensigt! Det er altid udgangspunktet – er der noget vi undrer os over, er man forpligtiget til at spørge ind til det. Vi øver fortsat, at fokus er på hvorfor vi gør som vi gør, mere end hvad vi har lavet. Det betyder, at vi f.eks. hellere vil beskrive processen i et kreativt projekt, end hvad målet har været. Vi er opmærksomme på, at den skriftlige kommunikation til forældre, gerne skal være letlæselig – og stadig bære præg af høj faglighed.

Skovtrolden skal være en arbejdsplads som er rar at komme til. Deri ligger et fokus på trivsel og arbejdsglæde. Det handler bl.a. om at vi altid siger godmorgen og farvel til alle, men også at vi er opmærksomme på hinandens trivsel. Det er et fælles ansvar at alle kan trives på arbejdspladsen.

Udviklingen i vores fag er nødvendig. Der forventes at man er nysgerrig på vores fag, holder sig orienteret og følger med udviklingen. Dette handler også om, at man følger med i referater fra vores forskellige udvalg.

Særligt i forhold til ledelsen er, at samarbejdet er præget af nærvær og tillid. Det betyder at ledelsen opleves autentisk og respektfuld og har et særligt ansvar ift. Informationsniveau og at klæde medarbejdere på, således at den bedst mulig kan løse kerneopgaven.

