



*Mølleløkkens Private
Børnehave & Vuggestue*



"FRISTED"

Værdigrundlag til praktisk anvendelse

I foråret 2012 satte bestyrelse, leder og medarbejdere i Mølleløkkens private Børnehave & Vuggestue hinanden i stævne, så hinanden i øjnene og fik taget hul på processen med, at definere og få sat ord på de værdier, som ad åre er blevet sammenhængskraften i vores hus.

Huset er i de seneste år blevet løsrevet fra kommunal sammenhæng, er blevet en privat virksomhed, har tiltrukket nye medarbejder så vel som nye børn og forældre.

Vi har brug for at kunne formidle "hvem" vi er, hvad vi vil og hvordan vi vil det. Det sikrer, at både nye medarbejdere, nye bestyrelsesmedlemmer, nye børn og nye forældre kan få indblik i, hvad man kan forvente sig, - og hvad der forventes af én selv, - som medlem af vores hus og del af værket.

Vi skal også sikre, at vi, i en omskiftelig virkelighed med mange forskellige udfordringer, holder fokus på det, som vi kalder værdifuldt, kvalitet og kernekompetencer – eller med andre ord, - det vi betragter som sjælen i vores dagsværk.

I processen har det været et parameter, at de værdier vi mente at kunne identificere, også kunne valideres gennem eksempler på praktisk anvendelse. Det vil sige, at bestyrelse, ledelse og medarbejdere samtidig er blevet mere bevidste om egne og hinandens opgaver og metoder, har fundet fælles ånd i dem og har skabt grobund for et tættere netværk. Ligeledes er vi blevet bevidste om, hvilken praksis der gerne må fremelskes yderligere. Løse floskler er således sorteret fra, og vi har holdt fast på det der holder.

Medarbejdere vil bl. a. genkende det ved;

- at have stor indflydelse på egen dag, aktiviteter og udvikling, - dog med respekt for fællesskabets demokratiske enighed.
- at have mulighed for indflydelse på øvre principper og rammer, dels via engagement og deltagelse og dels via repræsentation i bestyrelsen.
- at forventes at bruge sit demokrati aktivt og bidragende.
- at skulle arbejde demokratisk med børn og forældre i en overordnet set fleksibel hverdag.
- at skulle respektere demokratiets grundlæggende spilleregler ved at respektere andre holdninger og være åben for dialog og samarbejde.

Forældre vil bl.a. genkende det ved;

- at blive mødt med en høj grad af information og dialog.
- at kunne forvente at kunne give sin holdning til kende og blive hørt.
- at det hvert år sikres ramme ro grum til adgang til bestyrelsen og demokratiske debatter.
- at møde dialog og demokrati oftere end regelsæt.

Børn vil bl. a. genkende det ved;

- at blive inddraget i beslutninger om hverdagen og planlægning af stort og småt.
- altid at have ret til at give sin mening til kende og blive hørt.
- at de voksne sikrer en arbejdsgang, der lader barnet komme til orde, f. eks. i sin ageren omkring børns konflikter eller problematikker og i samlinger.
- at skulle lære at gå på kompromis, og at respektere andres holdninger og input.



Som en del af "Fristed"s tanken, er også DEMOKRATI en grundlæggende værdi i Mølleløkken. Værdien skal derfor præge den måde vi arbejder på.

"Ved demokrati forstås simpelt hen, at den enkelte har størst mulig indflydelse på sit eget liv og at der findes institutioner, som gør det muligt for alle interesser frit at komme til orde og blive konfronteret på en ligeværdig måde med henblik på at etablere en løsning."

Bestyrelsesmedlemmer vil bl. a. genkende det ved;

- at have indflydelse på rammerne for sit barns hverdagsliv via dialog, og skulle forvalte denne beføjelse demokratisk, f. eks. i forhold som ansættelser, budget, drift og læreplaner.
- at kunne repræsentere egen og andre forældres holdning i forskellige værdimæssige og konkrete debatter.
- at der minimum hver anden måned afholdes bestyrelsesmøde som forum om, og til sikring af arbejdsformen – og årligt fælles arrangement mellem medarbejdere, leder og bestyrelse.
- at den demokratiske arbejdsform vægtes som værktøj til et stærkt samarbejde mellem niveauerne.
- at adgangen til bestyrelsen alene beror på viljen til at have indflydelse, tage ansvar og bruge sine input, og at valget dertil foregår demokratisk med simpelt stemmeflertal.

Leder vil bl.a. genkende det ved;

- at skulle agere i et samarbejdsforum mellem flere niveauer med ligeværdige roller.
- at måtte demokratisere sine tiltag, processer, afgørelser og beslutninger og være "flydende" i sit forhold til kompetencer og magt.
- at kunne forvente en aktiv deltagelse fra medarbejdere og bestyrelse.
- at skulle være fleksibel i forholdet mellem eget ledelsesrum – og åbenhed, dialog, information og fællesskab.

Vi forpligter hinanden på, at handle i både hverdags praksis og i visionære strategier, på en måde der er repræsentativ for det fælles værdibaserede grundlag;

**Fællesskab
Respekt
Inklusion
Sund fornuft
Trygge rammer
Ejerskab
Demokrati**

"Fristed" er på forunderlig vis også en arv fra egen spæde tid, og fra ophavets livsværk. I 1898 var husets motto;

"Ej den mindste fugl savner ly og skjul vi skal ej heller om fristed lede."

Kerteminde, April 2013.



Formål

- At drive selvejende privat daginstitution af høj kvalitet

Mission

- At drive udviklende og lærende dagtilbud, til børn af forældre der træffer et kritisk og bevidst valg for deres børns hverdag.
- At drive værket med omsorg, hjertevarme – lyst og vilje.
- At drive værket med fokus på livslæring, almene personlige kompetencer, og socialisering.
- At lade værket drives på grundlag af demokrati, og trives på grundlag af forpligtende fællesskaber.
- At drive fremtidens dagtilbud, i anerkendelsen af og værnet om den kulturhistorie, vi som privat daginstitution med rødder i asyltiden er arvtager af.

Forældre vil bl.a. genkende det ved;

- mulighed for deltagelse i arbejdsdage og arrangementer.
- adgang til bestyrelsen.
- inddragelse via dialoger og tilfredshedsundersøgelser.
- at opleve og bidrage til den fælles oplevelse af ”vores hus”.
- altid at være velkomne til hverdag og fest, og at vide hvor kaffekanden er.
- at holdes opdateret via månedsbreve/ statusrapporter.
- f. eks. gennem bidrag med gammelt legetøj, tøj og andre naturalier som kan bidrage til børnenes fælles hverdag.

Børn vil bl. a. genkende det ved;

- at have part i hele huset og dermed hele gruppen.
- at ansføres til at rydde og passe på ”vores ting”, vores hus og vores fællesskab.
- at forældrene deltager, og dermed føler større tilknytning og ejerskab.
- at have indflydelse på dagen og dagens aktiviteter.



Som en del af "Fristed"s tanken, er også EJERSKAB en grundlæggende værdi i Mølleløkken. Værdien skal derfor præge den måde vi arbejder på.

Bestyrelsesmedlemmer vil bl. a. genkende det ved;

- deres direkte og juridiske ejerskab og det ansvar der følger med.
- medlemskabet af en institution af og for forældre.
- beslutningsret over mangt og meget og indflydelse på stort og småt.

Leder vil bl.a. genkende det ved;

- at der skabes ejerskab gennem inddragelse, høj grad af information og dialog samt delegering.
- at der tages og vises ejerskab via bevidsthed om stillingens flere roller, som i den private institution er daglig højeste myndighed, men også er protektor, ambassadør og værn.

Medarbejdere vil bl. a. genkende det ved;

- en forventning om at have og udvise ejerskab ved, at være medskabende, medbestemmende og tage medansvar.
- at få ejerskab via viden om aktuelle udfordringer og potentialer for institutionen.
- at deltage i daglig renhold, vedligehold og nyindkøb
- at have plads til egne mærkesager
- en mulighed for særlig indflydelse for de som er i bestyrelsen
- via en generelt høj stabilitet over tid, at kunne sætte sit fingeraftryk på det meste.

Vision

- Vi vil kunne gøre os gældende blandt forældrenes primære valg af daginstitution, og på baggrund af vores værdier og kultur, kunne anses som det bedste og mest attraktive daginstitutionens tilbud
- Vi vil kendes som fyrtårn og rollemodel, både på faglighed, på social kapital og på det, at pionere udi, hvor alternativ tænkning kan bringe os hen
- Vi vil i kraft af vores værdier være ambitiøse og bidrage til lokalsamfundets og den traditionelle institutionsverdens opfattelse af det alternative tilbud
- Vi vil i kraft af vores værdier og menneskesyn, give børnene bedst mulige udgangspunkt for, at møde deres verden og samfund som spirende, livsglade, aktive og bidragende borgere

Formål, mission og vision skal på bredest mulige vis genkendes i og understøttes af husets værdigrundlag.



Som en del af "Fristed"s tanken, er **FÆLLESSKAB** en grundlæggende værdi i Mølleløkken. Værdien skal derfor præge den måde vi arbejder på.

Bestyrelsesmedlemmer vil bl. a. genkende det ved;

- at blive inddraget og anerkendt som ligeværdig og betydningsfuld samarbejdspartner, - hvilket også forpligter
- at være forældrenes repræsentant i bestyrelsen og dermed for husets drift
- den demokratiske beslutningsproces de er en del af

Leder vil bl.a. genkende det ved;

- at være inddraget og anerkendt som ligeværdig og betydningsfuld samarbejdspartner, - hvilket også forpligter
- at møde en forventning om at deltage i husets hverdagsliv og opgaver
- at skulle arbejde, lede og træffe beslutninger med udgangspunkt i respekt for fællesskab og demokrati, eller med fællesskabets bedste for øje

Medarbejdere vil bl. a. genkende det ved;

- at være inddraget og anerkendt som ligeværdig og betydningsfuld samarbejdspartner, - hvilket også forpligter
- at fællesskabet vil udvise fleksibilitet for dig, fordi du som en del af fællesskabet udviser fleksibilitet overfor din kollega
- at børn og familier i vanskelige situationer diskuteres og bearbejdes i fællesskabet
- at vi anskuer børn, aktiviteter og opgaver som "vores", og tager fælles ansvar
- at møde en forventning om engagement, arbejdsglæde og fælles faglig udvikling

- at de voksne, trods det store hus, som udgangspunkt ved hvor børnene befinder sig, dvs. at børnene har ret til alenetid, men at de voksne har et øje med.
- en forventning om at være ansvarlige og passe på sig selv, hinanden og brugerne.
- forventning om en stor stabilitet.

Forældre vil bl.a. genkende det ved;

- at møde voksne der tager deres børns tryghed alvorligt, f. eks. er det væsentligt, at børnene får en god og tryk start på dagen i afskedssituationen, at forældrene kan komme i kontakt med os over dagen, og at de voksne i huset kontakter dem hvis der opstår bekymringer om barnets trivsel o. lign.
- forældrene forventes at tage del i husets tryghed, f. eks ved at sikre sig at lågen er lukket og er sig bevidst hvordan man agerer og taler til andre børn og forældre, og at man støtter op om fællesskabet blandt børnene.
- at holdning til foto, badning, privat kørsel o. lign respekteres.

Børn vil bl. a. genkende det ved;

- at blive skubbet i ryggen til at overskride egne grænser – men på en tryk måde.
- at rum og rammer kan udvides eller indskrænkes efter hvad de voksne vurderer barnet kan magte på en god måde.
- at det er ok at skrabe sine knæ, snitte sin finger eller få en splint – men at de voksne passer på både ude og inde.
- at børn og voksne behandler hinanden ordentligt og agerer som en god kammerat, taler pænt til og om hinanden og indgår i forpligtende fællesskaber.
- at opleve stabilitet i voksengruppen, i ugeplanen og i de voksnes forventninger.



Som en del af "Fristed"s tanken, er også **TRYGGE RAMMER** en grundlæggende værdi i Mølleløkken, værdien skal derfor præge den måde vi arbejder på.

Bestyrelsesmedlemmer vil bl. a. genkende det ved;

- at fælles processer i organisationen, åbenhed og dialog giver tryghed i opgaven og i ansættelsen.
- at have lederen som embedsgarant og at have tilknytning til administrativ organisation og relevante forsikringer.
- at bestyrelsen forventes at tage deres ansvar som arbejdsgiver alvorligt – enhver medarbejder har brug for tryghed og tillid i sin ansættelse og organisation.

Leder vil bl.a. genkende det ved;

- at fælles processer i organisationen, åbenhed og dialog giver tryghed i opgaven og i ansættelsen.
- at medarbejdernes engagement og ansvarlighed styrker lederens arbejdsmiljø.
- mulighed for delegering og andres medansvar.
- at skulle være vidende politisk, fagligt og ad hoc og forventes at være troværdig og (i hovedreglen) principfast.

Medarbejdere vil bl. a. genkende det ved;

- at fælles processer i organisationen, åbenhed, dialog giver tryghed i opgaven og ansættelsen.
- at tage ansvar og engagerer sig, og at møde inddragelse og delegering.
- at blive omtalt med respekt og anerkendelse, men skulle lytte til andres refleksioner og konstruktive kritik.
- at kunne regne en tryk ramme i, at skulle og ville udvikle sig.
- at forventes at tage deres ansvar for andre mennesker alvorligt, i aktiviteter og i samvær / fysisk, psykisk og socialt.
- at skulle kende beredskabsplanen og kunne forholde sig konstruktiv i tilfælde af en ulykke.

Forældre vil bl.a. genkende det ved;

- at blive inddraget og anerkendt som ligeværdig og betydningsfuld samarbejdspartner, - hvilket også forpligter.
- at have mulighed for at deltage i dagligdagen, på udflugter, i aktiviteter, arbejdsdage eller til arrangementer.

Børn vil bl. a. genkende det ved;

- friheden til at vælge små fællesskaber, f. eks. omkring legerelationer på tværs af huset og ved opfordringer til at fortsætte legerelationer uden for husets rammer og åbningstid.
- forventningen om, at være en del af det store fællesskab, f. eks., at blive medansvarlig for vores fælles rammer, både fysiske og sociale. Børnene vil blive bedt om at være med til at passe på huset, legetøjet og haven. Børnene vil blive forholdt til begrebet den gode kammerat som social retningslinje.
- at private arrangementer som ikke inddrager alle i en gruppe, må annonceres og afholdes uden for vores rammer.
- at børnene deles om det legetøj vi har i fællesskabet og lader deres eget legetøj blive hjemme.



Som en del af "Fristed"s tanken, er RESPEKT en grundlæggende værdi i Mølleløkken. Værdien skal derfor præge den måde vi arbejder på.

I Mølleløkken oplever vi begrebet respekt, dels som et perspektiv vi indtager overfor hinanden, og dels som en holdning og adfærd omkring omgivelser og ting.

Bestyrelsesmedlemmer vil bl. a. genkende det ved;

- at du som arbejdsgiver forventes, at udvise respekt, ved at være ambassadør for den gode tone, vise anerkendelse af de indbyrdes roller og for den demokratiske arbejdsform i Mølleløkken,- det kan du også forvente at møde i retur.
- at bestyrelsesmedlemmer forventes at være loyale overfor virksomhedens mål og værdier, og at medlemmer har respekt for opgaven.

Leder vil bl.a. genkende det ved;

- en forventning om, at du udviser respekt, ved at være ambassadør for den gode tone, viser anerkendelse af de indbyrdes roller og for den demokratiske arbejdsform i Mølleløkken,- det kan du også forvente at møde i retur.
- at lederen forventes at være loyal overfor virksomhedens mål og værdier, og at denne har respekt for opgaven.

Medarbejdere vil bl. a. genkende det ved;

- som medarbejder forventes du, at udvise respekt, ved at være ambassadør for den gode tone, vise anerkendelse af de indbyrdes roller og for den demokratiske arbejdsform i Mølleløkken,- det kan du også forvente at møde i retur.
- at medarbejdere forventes at være loyale overfor virksomhedens mål og værdier, og at de har respekt for opgaven.
- at der udvises respekt for hinandens opgaver og fagområder.

Medarbejdere vil bl. a. genkende det ved

- at have retten til at agere eller beslutte anderledes end et umiddelbart fremgår af værdigrundlaget når en situation vurderes at byde til det – samtidig at have forpligtelsen til, at kunne argumentere for sagen.
- at skulle acceptere andres undren og udfordren, og være villig til dialog.

Forældre vil bl.a. genkende det ved

- at kunne opleve at situationer gribes anderledes an end skrevet står i sten, men kan også forvente en god forklaring.
- et fravær af mange regler og politikker, i det vi har positive forventninger også til forældrenes brug af sund fornuft.

Børn vil bl. a. genkende det ved;

- at de voksne somme tider bestemmer anderledes end det der er det gængse, og de kan også forvente en god forklaring.
- at opleve, at ikke alt er skrevet i sten, og at beslutninger kan opnås via de voksnes indbyrdes dialog på stedet, og at de også selv kan blive inddraget.
- generelt at have lov til at mærke på sig selv, om de føler kulde, varme, sult eller tørst og at have lov til at agere derefter. De vil dog også kunne opleve, at de voksne ikke lader børnene lege ude i bare tæer, når det er for koldt, ikke la der børn undvære mad en hel dag eller ind i mellem bestemmer, at man alligevel skal have sko på ude, når der er for mange hveps.
- i det gængse ikke at opleve "skæld-ud", men vil også kunne opleve, at de voksne har vurderet, at "skæld-ud" i nogle tilfælde var en nødvendig løsning.



Som en del af "Fristed"s tanken, er også SUND FORNUFT en grundlæggende værdi i Mølleløkken. Værdien skal derfor præge den måde vi arbejder på.

Vi anerkender, at det ind i mellem kan være nødvendigt, at gøre eller beslutte noget andet, end det der umiddelbart fremgår som en praksis af værdigrundlaget. Nogle gange, kan teori og tilstræbelser ikke forenes med virkeligheden, eller tilgange kan miste deres mening i visse sammenhænge. I den type situationer, forbeholder vi os retten til, at bruge den sunde fornuft.

Sund fornuft kan være et vidt begreb, og kan desuden bero på meget individuelle tolkninger. For at sikre en vis ensartethed og sammenhængskraft, har vi besluttet, at den sunde fornuft i vores sammenhæng, skal kunne genfinde en krydsflade med det øvrige værdigrundlag, og desuden skal kunne give mening med en god forklaring.

Bestyrelsesmedlemmer vil bl. a. genkende det ved;

- en forventning om, at forholde sig til og anerkende og rumme en vis grad af handlerum inden for den sunde fornuft.
- altid at have ret til spørgsmål, en dialog eller en god forklaring.

Leder vil bl.a. genkende det ved;

- at have retten til at agere eller beslutte anderledes end det umiddelbart fremgår af værdigrundlaget, når en situation vurderes at byde til det
 - samtidig at have forpligtelsen til, at kunne argumentere for sagen.
- at skulle acceptere andres undren og udfordren, og være villig til dialog.
- at kunne opleve, at situationer gribes anderledes an end skrevet står i sten, men kan også forvente en god forklaring.

- at både møde og udvise respekt for fagligheden.
- at man er forberedt og engageret til dagen, til mødet, til arrangementet osv.

Forældre vil bl.a. genkende det ved;

- at måtte vise anerkendelse af de indbyrdes roller og for den demokratiske arbejdsform i Mølleløkken,- det kan du også forvente at møde i retur.
- en forventning om, at der udvises respekt, ved at bruge en god tone, og ved at opfordrer sit barn til at udvise respekt for mennesker, rammer og ting.

Børn vil bl. a. genkende det ved;

- at møde voksne som støtter dem i, at lære at udvise respekt, ved at tale pænt og være en god kammerat, lytte til sine kammerater og de voksne og at lære at have forståelse for, at man i et fællesskab må lære at indgå forhandling og kompromis.
- at møde en forventning om, at vi passer på hinanden, vores ting og vores omgivelser,- bla. færdes vi ofte i naturen hvor vi rydder op efter os og passer på dyr og planter.
- at skulle udvise respekt for forskelligheder og andre kulturer.



**Som en del af "Fristed"s tanken,
er INKLUSION en grundlæggende værdi i Mølleløkken.
Værdien skal derfor præge den måde vi arbejder på.**

Vores definition;

"Inklusion er ligeværdig deltagelse i et fællesskab,- det store eller det lille.

At ville inklusion, er i praksis, at være opmærksom på, at minimere ekskluderende forhold og funktioner."

Bestyrelsesmedlemmer vil bl. a. genkende det ved;

- en forventning om, at man agerer som ambassadør for det inkluderende fællesskab og bevare åbenheden i forhold til de mennesker som ønsker at bruge og være en del af huset.
- at man via værdigrundlaget afklarer forventninger omkring arbejds gange og tilgange til opgaven.

Leder vil bl.a. genkende det ved;

- at skulle agere som ambassadør for det inkluderende fællesskab, og bevare åbenheden i forhold til de mennesker som ønsker at bruge og være en del af huset.
- at skulle udvise åbenhed, anerkendende tilgang og positive forventninger til andre mennesker.
- at skulle vejlede i forhold til "gamle" og nye mennesker i huset.
- at skulle give sparring, deltage i samtaler og situationer hvor noget alligevel er svært at rumme for den enkelte, og at skulle udvise respekt og tage ansvar ved, at tage samtalen og situationen,- også når den er svær.

Medarbejdere vil bl. a. genkende det ved;

- at skulle agere som ambassadør for det inkluderende fællesskab og bevare åbenheden i forhold til de mennesker som ønsker at bruge og være en del af huset.
- at skulle udvise åbenhed, anerkendende tilgang og positive forventninger til andre mennesker.

- at skulle deltage i dialog og vejledning i forhold til kolleger og nye mennesker i huset.
- at skulle udvise respekt og tage medansvar ved at deltage i samtalen og situationen,- også når den er svær.
- at skulle udvise respekt for den enkelte og bruge en anerkendende tilgang i f. eks. konflikter, og desuden være tydelig omkring, hvordan og i hvilken retning vi ønsker at guide.

Forældre vil bl.a. genkende det ved

- en forventning om, at fællesskabet anses som tilgængeligt for alle.
- en forventning om, ikke at understøtte eksklusion – f. eks., når vi beder jer om, ikke at bruge vores hus til at uddele festinvitationer som kun tiltænkes få eller udvalgte børn i en gruppe.
- en forventning om, at møde andre med en positiv indgangsvinkel.
- at kunne opleve, at nogle familier møder positiv forskelsbehandling.
- at kunne blive opfordret til at deltage i, eller inddrage andre i sociale sammenhænge i huset.

Børn vil bl. a. genkende det ved;

- at opleve positiv forskelsbehandling, for sig selv eller andre.
- en forventning om, at møde andre med et åbent sind og anerkendende tilgang.
- at de voksne fremhæver styrker hos barnet selv og andre.
- at de voksne ind i mellem styrer rammerne, eller afvejer behov for "lyst" eller "tvang" som en støtte til inklusion.
- at de voksne guider barnet ind i fællesskaber og relationer, eller tilbyder alternativer.