Félagmiðstöðin Ársel

Aðgerðaráætlun 2026-2027



LÁTUM DRAUMANA RÆTAST

Framtíðarsýn skóla og frístundasviðs:

Í kraftmiklu skóla- og frístundastarfi öðlast börn og unglingar menntun og reynslu til að láta drauma sína rætast og hafa jákvæð áhrif á umhverfi og samfélag.

Efnisyfirlit:

Inngangur 3
Innra mat 2025-2026 3
Umbótaáætlun 2026-2027 3
Þróunarverkefni og áherslur starfsársins 4
Helstu dagsetningar 4
- Ágúst 4
- September 4
- Október 4
- Nóvember 4
- Desember 4
- Janúar 4
- Febrúar 4
- Mars 4
- Apríl 4
- Maí 4
- Júní 4
- Júlí 4

Inngangur

Í þessari aðgerðaráætlun er fjallað um innra mat félagsmiðstöðvarinnar Ársels auk þess sem tilgreindir eru viðburðir og dagsetningar í hverjum mánuði sem skiptir máli í starfinu.

Markmið með innra mati er að efla árangur og gæði frístundastarfs. Metið er út frá útgefnum Viðmiðum og vísbendingum fyrir innra og ytra mat á gæðum frístundastarfs Reykjavíkurborgar og áherslum frístundamiðstöðvar þar sem vísbendingar sem þykja framúrskarandi eða mjög góðar eru taldar til styrkleika en vísbendingar sem fá einkunnina ábótavant eða óviðunandi fara í umbótaáætlun. Niðurstöður viðhorfskannana eru ávallt ryndar í innra mati.

Innra mat 2025-2026

Styrkleikar og tækifæri byggt á niðurstöðum úr innra mati síðasta árs og unnið út frá matsblöðum fyrir áherslubætti innra mats.

Styrkleikar (vísbendingar sem fá A)

- Við vinnum að starfi sem unglingarnir fá að hafa skoðun og koma sýnum hugmyndum á framkvæmi hvernig þau vilja hafa félagsmiðstöðina.
- Starfsumhverfi er án aðgreiningar og einkennis af hlýju, öryggi og virðingu. Dagskráin er fjölbreytt og reglulega eru haldnir viðburðir (s.s. ferðir, sýningar, keppnir, böll, þemakvöld og heimsóknir).
- Reglulegir fundir og fræðslur eru til staðar með starfsfólki sem og samstarfsaðilum. Stjórnendur leggja upp með að vera með fjölbreyttan starsmannahóp. Starfsfólk er hvatt til virkni og til þess að nýta sín áhugamál í starfi. Samstarf er gott við hagsmunaaðila í hverfinu
- Húsnæði og efniviður er góður enda í sér húsnæði þar sem starfmenn og þjónustuþegar hafa fullkomið vald yfir þeim þáttum. Allt rýmið er gert heimilislegt og eftir þörfum barna og unglinga. Viðhald mætti vera betra en ánægja er með aðstöðumál.
- Öll eru velkomnir og fjölbreytt dagskrá býður fjölbreyttum hópi að taka þátt í starfinu. Alltaf er heilsað öllum með nafni og hlýju. Forstöðumaður tekur þátt í lausnateymi með skólanum.
- Starfsmannafundir eru haldnir vikulega þar sem starfið og hlutverk okkar eru rædd. Starfsþróunarviðtöl fara fram einu sinni á önn og gefa starfsfólki tækifæri til að rýna í starfið og stjórnendur. Fræðsla og fyrirlestrar eru einnig haldnir reglulega.
- Mikil áhersla er lögð á að starfsfólk sé virkt í starfinu og blandi sínum áhugamálum inn í það. Forstöðumaður er í góðum samskiptum við foreldra og börn. Unnin er aðgerðaráætlun fyrir árið.
- Reglulegir fundir og fræðslur eru til staðar með starfsfólki sem og samstarfsaðilum. Stjórnendur leggja upp með að vera með fjölbreyttan starfsmannahóp.
- Húsnæði og efniviður er góður enda í sér húsnæði þar sem starfmenn og þjónustuþegar hafa fullkomið vald yfir þeim þáttum. Allt rýmið er gert heimilislegt og eftir þörfum barna og unglinga. Viðhald mætti vera betra en ánægja er með aðstöðumál.

Tækifæri (vísbendingar sem fá C eða D)

Umbótaáætlun 2026-2027

Heiti aðgerðar:	
Umbótaþáttur/matsþáttur	Forstöðumaður/stjórnendateymi hvetur starfsfólk markvisst til að nýta styrkleika sína, hæfileika og sérþekkingu í starfi.
Tækifæri til umbóta.	Forstöðumaður/stjórnendateymi hvetur starfsfólk markvisst til að nýta styrkleika sína, hæfileika og sérþekkingu í starfi.

Aðgerðir til umbóta.	Stjórnendur leggja fram styrkleikapróf fyrir starfsfólk og í kjölfarið á þeirri vinnu fær hver og einn starfsmaður tíma og aðstoð til þess að finna leiðina að nýta sína styrkleika á faglegan og skemmtilegan hátt í starfinu.
Ábyrgð	Forstöðumaður og aðstoðarforstöðumaður
Hvenær hefst og hvenær eru áætluð lok?	11. nóvember 2026 -31. maí 2027
Hvenær og hvernig á að endurmeta?	Mat hefst fyrir styrkleikaprófið með nokkrum spurningum og svo strax eftir styrkleikaprófið. Forstöðumaður heldur utan um þróun og vinnu starfsmanna. Allir starfsmenn fá fræðslu og þjálfun eftir þörfum og taka spjall með forstöðumanni á nokkra vikna fresti. Staðan metin um áramót með spurningalista og svo aftur í lok maí.
Viðmið um árangur.	Viðmiðin eru: Upplifun starfsmanna á því að stjórnendur séu að hvetja þau, að skora hærra í næstu mælingu. Ánægja starfsmanna, og upplifun þeirra á því að þeirra styrkleikar og hæfileikar séu að nýtast í starfinu. Fjöldi hópa, fjöldi barna/unglinga í hópastarfinu, undirbúningsvinna og skýrslugerð.

Heiti aðgerðar:	
Umbótaþáttur/matsþáttur	
Tækifæri til umbóta.	Ná betur til þeirra einstaklinga sem þurfa annars konar fístundastarf frekar en almenna opnun. Þörfin er félagsleg virkni og að draga úr áhættuþáttum í frítíma unglinga.
Aðgerðir til umbóta.	Efla hópastarf, hafa starfrækta amk 5 hópa
Ábyrgð	Forstöðumaður og aðstoðarforstöðumaður
Hvenær hefst og hvenær eru áætluð lok?	11.11.2026
Hvenær og hvernig á að endurmeta?	Starfið metið með samtali við þá sem stýra hópastarfinu einu sinni í mánuði. Hver hópastjóri tekur púlsinn á einstaklingum í hópnum og deilir því með stjórnendum Ársels.
Viðmið um árangur.	Viðmiðin eru þátttaka og virkni þeirra sem eru í hópnum. Innihald hópastarfsins er sett upp eftir þörfum hvers hóps og samþykkt af stjórnendum Ársels.

Heiti aðgerðar:	
Umbótaþáttur/matsþáttur	
Tækifæri til umbóta.	Bjóða upp á faglegra gæða starf fyrir 10-12 ára börn í Árbæ
Aðgerðir til umbóta.	Hefja skráningu í starfið í gegnum Abler, hámarks þátttaka ca 60 börn á 4 starfsmenn, stuðningur fylgi inn í starfið, fá fræðslu og leiðsögn frá Fahim og samtal við foreldra varðandi nokkur börn, mögulega koma af stað hópastarfi fyrir áhugasöm börn, finna leið til þess að koma af stað 10-12 ára ráði, halda áfram með flotta dagskrá en setja meira púður í smiðjur í stað opins starfs, setja inn forvarnarfræðslu inn í bekki og starfið okkar. Með skráningu er hægt að álagsstýra starfseminni sem verður til þess að starfið verður faglegra og uppbyggilegra en það hefur verið.
Ábyrgð	Forstöðumaður og aðstoðarforstöðumaður
Hvenær hefst og hvenær eru áætluð lok?	11.11.2026
Hvenær og hvernig á að endurmeta?	Uppsetningin metin með því að fylgjast með upplifun foreldra af þessari breytingu, upplifun barnanna með þessa breytingu og upplifun starfsfólks með þessa breytingu. Upplifunin verður metin með spurningakönnun og viðtölum.
Viðmið um árangur.	Ánægja og faglegt mat starfsmanna metin með fyrir og eftir spurningum. Ánægja foreldra með spurningum og samtali.

Þróunarverkefni og áherslur starfsársins

út frá Menntastefnu Reykjavíkurborgar til 2030 og Almennum aðgerðum menntastefnu Reykjavíkur 2025-2027.

Helstu dagsetningar

Hér koma dagetningar á helstu verkefnum Ársels fyrir starfsárið 2026-2027. Inn í þessari upptalningu eru einungis stóru viðburðirnir sem og samvinnuverkefni.

Ágúst

September

Nýnemaball/vika,

Október

Brúarleikar, Draugahús, félagsmiðstöðvadagurinn, vetrarfrí

Nóvember

Skrekkur, Rímnaflæði, Fótboltamót, starfsþróunarsamtöl

Desember
Jólaball, jólahittingur Skemmtinefndar

Janúar
Góðgerðarvika, nýársball, Pílumót

Febrúar
Árshátíð, söngkeppni Brúarinnar, Vika6

Mars
Skíðaferð á Akureyri, starfsþróunarsamtöl

Apríl
Miðnæturopnun 9.b

Maí
Vorball, SamFest, hinsegin vika

Júní

Júlí