Reykjavík

Félagmiðstöðin hekla

Starfsáætlun 2026-2027



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.

LÁTUM DRAUMANA RÆTAST

Efnisyfirlit:

Inngangur 3
Innra mat 2025-2026 3
Umbótaáætlun 2026-2027 4
Þróunarverkefni og áherslur starfsársins 7
Helstu dagsetningar 7
- Ágúst 7
- September 7
- Október 7
- Nóvember 8
- Desember 8
- Janúar 8
- Febrúar 9
- Mars 9
- Apríl 9
- Maí 9
- Júní 9
- Júlí 9

Inngangur

Í þessari starfsáætlun er fjallað um innra mat félagsmiðstöðvarinnar Heklu 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 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 eru byggð á niðurstöðum úr innra mati síðasta árs og unnin út frá matsblöðum fyrir áhersluþætti innra mats.

Styrkleikar (vísbendingar sem fá A)

- Skipulega er unnið með lýðræði í starfi með börnum og unglingum og þau hvött til að koma með eigin hugmyndir að dagskrá. Þau fá tækifæri og stuðning til að hrinda eigin hugmyndum í framkvæmd.
- Markvisst er leitað eftir skoðunum þeirra sem eiga erfitt með að koma skoðunum sínum á framfæri, s.s. vegna fötlunar, tungumáls, félagslegrar aðstöðu eða veikinda.
- Starfsumhverfi er án aðgreiningar og einkennist af hlýju, öryggi og virðingu.
- Forstöðumaður hittir skólastjórnendur reglulega til samráðs vegna sameiginlegra málefna.
- Starfið og dagskráin er kynnt börnum, unglingum, foreldrum og starfsfólki (s.s. með tölvupósti, á samfélagsmiðlum og/eða kynningarfundum).

Tækifæri (vísbendingar sem fá C eða D)

- Félagsmiðstöðin veitir viðeigandi fræðslu til nýrra starfsmanna, hvetur til símenntunar og skapar aðstæður til starfsþróunar.
- Forstöðumaður/stjórnendateymi hvetur starfsfólk markvisst til að nýta styrkleika sína, hæfileika og sérþekkingu í starfi.

Umbótaáætlun 2026-2027

Heiti aðgerðar: Umbætur á fræðslu og starfsþróun starfsfólks	
Umbótaþáttur/matsþáttur	Félagsmiðstöðin veitir viðeigandi fræðslu til nýrra starfsmanna, hvetur til símenntunar og skapar aðstæður til starfsþróunar.
Tækifæri til umbóta.	Virkja starfsfólk betur í að nýta torgið. Einnig mætti bæta tíðni og virkni starfsþróunarsamtala.
Aðgerðir til umbóta.	Hægt er að nýta starfsmannafundi og starfsdaga til að virkja starfsfólk á torginu. Forstöðumaður þarf svo að skipuleggja og útfæra starfsþróunarsamtöl þegar tími gefst.
Ábyrgð	Gunnlaugur Örn Heiðarsson
Hvenær hefst og hvenær eru áætluð lok?	01.11.2026 – 09.06.2027
Hvenær og hvernig á að endurmeta?	Hægt er að skoða framfarir á þátttöku starfsfólks á torginu jafn óðum. Varðandi starfsþróun þá þarf yfirmaður að skrá hjá sér að viðtölum loknum og vera með yfirsýn yfir hverjir eru búnir og hverjir ekki.
Viðmið um árangur.	Að hlutfall þeirra sem hafa lokið öllum skyldufræðslum sé yfir 80%. Einnig að 50% af starfsfólki hafi lokið valfrjálsum fræðslum á borð við þjónandi leiðsögn, líkamleg inngrip svo eitthvað sé nefnt.

Heiti aðgerðar: Að hekla öðlist regnbogavottun borgarinnar	
Umbótaþáttur/matsþáttur	Að Hekla öðlist regnbogavottun til að gera starfsemina hinseginvænni og koma þannig í veg fyrir beina og óbeina mismunun í garð hinsegin fólks.
Tækifæri til umbóta.	Hekla hefur ekki fengið regnbogavottun eftir að borgin hóf að veita það.
Aðgerðir til umbóta.	Hafa samband og óska eftir að hefja regnbogavottunarferlið. Í því felst fræðsla um málefni hinsegin fólks ásamt aðgerðaáætlun í hinsegin málum.
Ábyrgð	Stjórnendur ásamt öllu starfsfólki.
Hvenær hefst og hvenær eru áætluð lok?	01.11.2026 – 09.06.2027
Hvenær og hvernig á að endurmeta?	Hægt að er nota tilteknar spurningar í árlegri foreldrakönnun ásamt samtölum við starfsfólk þar sem lagt er mat á áhrif breytinganna eftir að regnbogavottun hefur verið veitt.
Viðmið um árangur.	Að öðlast regnbogavottun fyrir lok skólaárs.

Heiti aðgerðar: Efling styrkleika og sérþekkingu starfsfólks	
Umbótaþáttur/matsþáttur	Forstöðumaður/stjórnendateymi hvetur starfsfólk markvisst til að nýta styrkleika sína, hæfileika og sérþekkingu sem nýtist fyrst og fremst í starfi með börnunum. Það getur t.d. verið tengt sköpun og list, útivist og hreyfingu eða leikjum og spilum.
Tækifæri til umbóta.	Efla markvissa nýtingu á styrkleikum og sérþekkingu starfsfólks og skapa aukin tækifæri til að miðla þekkingu og reynslu innan starfsmannahópsins og barnanna.
Aðgerðir til umbóta.	Hægt er að nýta starfsmannafundi, starfsþróunarsamtöl og starfsmannakannanir til að kortleggja styrkleika, hæfileika og sérþekkingu og skapa þannig tækifæri fyrir starfsfólk til að nýta það betur. Starfsfólk verði gefið tækifæri til að skipuleggja afþreyingar með börnunum þar sem það fær að nýta sína styrkleika og áhugamál til að virkja börnin út frá styrkleikum og áhugamálum starfsfólksins.
Ábyrgð	Allir stjórnendur
Hvenær hefst og hvenær eru áætluð lok?	01.11.2026 – 09.06.2027
Hvenær og hvernig á að endurmeta?	Eftir að búið er að kortleggja styrkleika og áhugasvið er hægt að skoða hversu vel það tókst að nýta þá í daglegu starfi. Það er hægt með samtölum og starfsmannakönnunum.
Viðmið um árangur.	Talið verður upp hversu margar nýjar afþreyingar urðu í boði eftir að starfsfólk fékk tækifæri að nýta styrkleika sína ásamt því að starfsfólk verður spurt hvort að afþreyingar sem hafa verið í boði áður hafi tekið framförum eftir að starfsfólk fór að nýta sína styrkleika enn frekar. Að auki verða foreldrar spurðir í gegnum kannanir og annað hvort að þau hafa tekið eftir jákvæðum breytingum varðandi nýjar sem gamlar afþreyingar sem við munum bjóða upp á í vetur.

Þróunarverkefni og áherslur starfsársins

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

Á okkar starfsstað er lögð áhersla á einstaklingsmiðaða þjónustu þar sem þarfir, áhugi og vellíðan barnanna eru höfð að leiðarljósi. Við leggjum okkur fram við að mæta fjölbreyttum þörfum barna, foreldra og forráðamanna og skapa öruggt, hlýlegt og hvetjandi umhverfi þar sem þau fá tækifæri til að njóta sín, efla félagsfærni, sjálfstraust og samskiptahæfni.

Starfið tekur mið af Menntastefnu Reykjavíkurborgar til 2030 þar sem áhersla er lögð á félagsfærni, sjálfseflingu, og sköpun. Við viljum tryggja að öll börn upplifi sig sem mikilvægan hluta af hópnum. Þau eiga að fá tækifæri til að hafa áhrif á starfið og njóta jafnra tækifæra óháð bakgrunni, getu eða þörfum.

Til að stuðla að þessu er ýmist notast við myndræn skipulög, valmyndir, tákn o.fl. þar sem börnin geta tjáð sig, valið afþreyingar og komið með sínar eigin hugmyndir og skoðanir með myndum, bendingum, töluðu máli ásamt öðrum tjáskiptaleiðum.

Forstöðufólk sitja reglulega fundi og eiga stöðug samtöl með skólastjórnendum og öðrum sem koma að börnunum þar sem þarfir barnanna eru í fyrirrúmi. Í hverri viku fá foreldrar afhent rafrænt vikubréf þar sem farið er yfir liðna viku og öllu því skemmtilega sem við gerðum með myndum og texta ásamt því að dagskrá fyrir komandi viku er kynnt. Þannig tryggjum við að foreldrar séu upplýstir um hvað börnin sín séu að gera á meðan dvöl þeirra stendur ásamt því að geta sýnt þeim dagskrá og almennar upplýsingar fyrir komandi viku.

Helstu dagsetningar

Ágúst

24. ágúst – Skólasetning og fyrsti dagur í nýju húsnæði

September

30. september – Lengd viðvera (starfsdagur í Klettaskóla)

Október

7. október – Starfsmannafundur – Fræðsla um fjölbreyttar þjónustuþarfir

8. október – Lengd viðvera (foreldraviðtöl í Klettaskóla)

22. október – Starfsdagur (vetrarleyfi)

23. október – Starfsdagur (vetrarleyfi)

26. október – Starfsdagur (vetrarleyfi)

Nóvember

16. – 20. nóvember – Starfsþróunarsamtöl

18. nóvember – Starfsmannafundur – Fræðsla um valdbeitingu og líkamleg inngrip

23. – 27. nóvember - Starfsþróunarsamtöl

Desember

30. nóvember – 4. desember – Starfsþróunarsamtöl

1. desember - starfsdagur

7 – 11. desember – Starfsþróunarsamtöl

16. desember – **Starfsmannafundur**

14. – 18. desember – Starfsþróunarsamtöl

18. desember – Jólaskemmtun starfsfólks

21. desember – Lengd viðvera (Jólaopnun)

22. desember – Lengd viðvera (Jólaopnun)

23. desember – Lengd viðvera (Jólaopnun)

28. desember - Lengd viðvera (Jólaopnun)

29. desember - Lengd viðvera (Jólaopnun)

30. desember - Lengd viðvera (Jólaopnun)

Janúar

14. janúar – Langur dagur (Starfsdagur)

21. janúar – **Starfsmannafundur (regnbogavottun)**

29. janúar – Langur dagur (Starfsdagur)

Febrúar

10. febrúar – langur dagur (Öskudagur)

21. febrúar – Starfsmannafundur (regnbogavottun)

22. febrúar – Vetrarleyfi

23. febrúar - Vetrarleyfi

Mars

22. mars – Langur dagur (Páskar)

23. mars - Langur dagur (Páskar)

24. mars – Langur dagur (Páskar)

Apríl

13. apríl – **Starfsmannafundur** (fara yfir sumarstarfið)

Maí

10. maí – Langur dagur

Júní

10. júní - Skólaslit

11. júní – Starfsdagur – Fyrsti dagur sumarstarfs (engin börn)

Júlí