



FREDENSBORG  
KOMMUNE



BØRNEHUSENE  
FREDENSBORG

# Årsplan 2022



Børnehusene Fredensborg er en områdeinstitution for 0-5 årige, fordelt i 6 huse, Dr. Louises Børnehus, Østervejs Børnehus, Lundely Børnehus, Vuggestuen Paddehatten, Naturbørnehaven Troldehøj og Daglejen Fredensborg. Vi er beliggende i Fredensborg Bysamfund.

Der er i februar 2022 499 børn og 150 medarbejdere. Vi er 6 daglige ledere, 1 AKT-leder, 1 daglig leder af Fælleskøkkenet samt 1 områdeleder. Du kan læse mere om Børnehusene Fredensborg på vores hjemmeside: <https://bornehusene-fredensborg.fredensborg.dk/>

Med afsæt i Fredensborg Kommunes ledelsesgrundlag 2021 - Bæredygtig lederskab - har vi i Børnehusene Fredensborg valgt følgende temaer:

- Kultur
- Rekruttering
- Faglig udvikling
- Samarbejde mellem hjem og dagtilbud
- Det grønne

2022 bliver et år, hvor Børnehusene Fredensborg fortsat vil arbejde med refleksion og udvikling af det pædagogiske læringsmiljø. Bæredygtighed vil være en overordnet overskrift for vores årsplan og de mål, projekter, aktiviteter og handlinger, der udspringer af denne.

Vi vil i 2022 genbesøge vores læringsmiljøer, vores rutiner, overgange, aftaler osv., hvad er det, der virker, og hvad skal vi gøre mere eller mindre af. Vi skal have særlig opmærksomhed på, hvad vi har lært under Covid-19 og tage det med os, der virker i praksis for det fremadrettede læringsmiljø.



Årsplanen skal ses som et styringsredskab og dermed sætte retning for vores fokus punkter i 2022.

God læselyst☺

””Læringsmiljøet kommer til udtryk i de fysiske omgivelser, i nærværende relationer og samspil, i lege og aktiviteter”

## **Ledelsesmæssig refleksion om året der er gået**

2021 har været et uforudsigeligt og udfordrende år. Det er derfor vigtigt, at reflektere over, hvad vi som ledere har lært, og hvad vi kan tage med videre i det kommende år.

### ***Kort opsummering af den ledelsesmæssige drøftelse***

Covid-19 har fyldt i året 2021. Vi har haft brug for særligt fokus på organisering og struktur. Vi har skulle møde opgaverne og hverdagen på ny vis, hvor nye måder, at strukturere sig på, har fyldt. Vi har haft fokus på ledelse tæt på, på evalueringskultur, mødekultur og varetagelse af opgaver i en ny og forandret tid. Vi har arbejdet med udvikling af refleksions og - evaluerings rum via PLF (Professionelle Lærings Fællesskaber).

2021 har været et år, hvor vi har taget afsæt i Bæredygtighed som en overordnet retning og dermed undervejs lavet koblinger til vores praksis, beslutninger og fremtidige løsninger. Dette arbejde skal fortsætte i 2022.

### ***Noget af det vi har lært i 2021:***

- At være og udøve ledelse tæt på, har skabt udvikling og forbedret praksis.
- Betydningen af brug af data, eks. ift. vores organisering - skemalægning, fordeling af opgaver og ressourcer. Ved f.eks. at spørge forældrene, hvilket tidsrum deres børn er hos os, kan vi fordele vores ressourcer bedst muligt og på den måde skabe de bedste læringsmiljøer.
- Betydningen af en tydelig og kendt struktur for varetagelse af opgaver, skaber den bedste kvalitet i kerneopgaven. Det har vist sig i vores hverdag, og medarbejdere har givet udtryk for trivsel i en tid, hvor rammen har været meget tydelig.
- At undre os sammen og reflektere sammen for at udvikle praksis og tage erfaringer med til det nye næste. Betydningen af fælles kompetenceløft og, hvordan det bidrager til vores kvalitet i pædagogisk praksis.
- Særligt fokus på de voksnes positionering ift. læringsmiljøer og den nærværende tilgang i praksis.
- Behov for at tænke nyt og finde løsninger ift. kapacitet og brug af m<sup>2</sup> i forbindelse med det stigende børnetals muligheder og udfordringer.
- Behov for yderligere fokus på rekruttering.
- Opmærksomhed på, at løsninger skal være bæredygtige i alle sammenhænge.



## **Bæredygtigt Lederskab som afsæt for det vi gør i 2022**

Årsplanen tager udgangspunkt i de seks ledelsesopgaver, som er beskrevet i Bæredygtigt Lederskab samt de 12 ledelsesværdier, som danner fundamentet for udviklingen af jeres ledelsesopgave.

### ***Kort refleksion over status på Bæredygtigt Lederskab:***

Børnehusene Fredensborg skal være et godt sted, at være barn, forælder og medarbejder. Alle skal have deltagelsesmuligheder og mødes som den, man er. Vi skal fortsat være en god arbejdsplads, hvor børn og voksne oplever, at de er en del af en kultur, hvor der er et godt lærings og - arbejdsmiljø. Alle skal føle sig trygge, alle skal ses, høres og opleve at blive positivt udfordret.

Vi skal sikre os den bedst mulige oplevelse af samarbejde mellem hjem og dagtilbud. Vi skal vise mod og tage initiativer til at vælge nye veje, vedligeholde det der virker og gøre det i fællesskab.

Bæredygtighed vil fortsat være en overskrift i forbindelse med vores pædagogiske praksis, så vi sikrer os, at der arbejdes bredt med bæredygtighedsbegrebet.

### ***Vi vil i 2022 arbejde med:***

- Kultur: Trivsel, trivselsmåling, lederfeedback, fravær og stress-håndtering
- Rekruttering: Fastholdelse og modtagelse af nye medarbejdere
- Faglig udvikling: Kompetenceløft, refleksion og evalueringskultur
- Samarbejde mellem hjem og dagtilbud: Hvad skal vi samarbejde om og hvordan?
- I vores evalueringskultur arbejde med endnu mere inddragelse af "børnenes stemmer".
- Modtagelse af nye familier i Børnehusene Fredensborg
- Bæredygtige overgange
- Det grønne: Affaldssortering, mindre madspild og brug af alle råvarer - fra bund til top og børnekøkken.
- Børn formidler natursamarbejde med Naturskolen.
- Grønne indkøb i køkkenet herunder opmærksomhed på klimavenlig transport, genbrug og mindske brug af print.



## Aktiviteter, opgaver og projekter i 2022

### Aktiviteter, opgaver og projekter i 2022:

#### **Kultur:**

Alle huse arbejder med Trivsel med afsæt i Trivselsmålingen, Lederfeedback samt Stress håndtering - "Sådan forebygger og håndterer vi stress". Lokaludvalgsrepræsentanten, de faglige fyrtårne og den daglige leder udarbejder proces for det enkelte hus. Løbende gives status og viden deling i Lokal MED-udvalget samt ledergruppe. Omkring stresshåndtering arbejdes der med det fælles ansvar og det gode makker-kollegaskab. At tage hånd om det fælles i opgave løsningen.

Lokal MED-udvalg og ledergruppe vil i 2022 arbejde med, hvordan vi sikrer systematik i afholdelse af omsorgssamtaler og dialog omkring fraværskultur. Gøre brug af det data, der er til rådighed ift. fraværs registrering samt brug af "Mere nærvær-mindre fravær" - vejledning i Fredensborg kommune. For at opbygge en fælles kultur vil vi afprøve, at husene kobles 2 og 2 som makker-institutioner for et år ad gangen. Fokus vil være, at have fælles aktiviteter og viden deling omkring læringsmiljøer.

De daglige ledere er ansvarlige for, at sætte rammen for samarbejdet og opgaven omkring "ledelse tæt på" med fokus på at udvikle vores ledelse af organisering. Eks. møde-virksomhed, praksis i huset, rutiner osv.

Den fælles fortælling: Der arbejdes med proces i Lokal MED-udvalget og ledergruppen.

### Refleksion om målopfyldelse og effekt:

Vi fastholder løbende dialog om arbejdsmiljø og faglighed. Vi fastholder fokus på det, vi kan, skal og vil være fælles om. Det gode arbejdsmiljø er et fælles ansvar.

Ledelsen i Børnehusene Fredensborg er, skal og vil være ledelse tæt på. Vi er opmærksomme på, at der er brug for, at vi er en del af praksis. Vores erfaringer har vist, at dette er medvirkende til at forbedre og udvikle den pædagogiske kvalitet.

Ledergruppen vil udarbejde forslag til køreplan for arbejdet med "makker-institutioner", herunder: hvem, hvad og hvordan. Efterfølgende vil denne drøftes og kvalificeres i Lokal MED-udvalget.

Vi har øje for betydningen af sammenhængen mellem motivation, trivsel, faglig udvikling og oplevelsen af det fælles ansvar for vores arbejdsplads.

Sygefravær skal kunne drøftes åbent på arbejdspladsen og håndteres omsorgsfuldt og ansvarligt i gensidig dialog.

Vi skal arbejde med udvikling af den fælles fortælling om Børnehusene Fredensborg, hvad skal/kan den være, hvordan kommer den til udtryk, hvordan kommer der input til fortællingen og hvem fortæller "den"? Fortællingen skal knytte sig til den oplevede praksis.

<p><b>Rekruttering:</b> Arbejdsgruppe (medarbejdere og ledelsesrepræsentant) arbejder med rekruttering af medarbejdere til Børnehusene Fredensborg:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Udvikle og afdække profil</li> <li>- Hvordan får man "øje" på Børnehusene Fredensborg? Brug af sociale medier, netværk og den gode fortælling.</li> <li>- Ansættelsesudvalg fremadrettet, hvem og hvordan</li> <li>- Modtagelse af nye medarbejdere, herunder intro forløb, makkerordning, opfølgning og dialog i opstartsperiode, opstartsmappe</li> </ul>	<p>Det er vanskelige tider for rekruttering, vi har derfor brug for, at udfordre os selv på det vi plejer og arbejde med nye handlinger omkring rekruttering. "Hvis vi rekrutterer de rette, bliver det lettere at fastholde".</p> <p>Vi er blevet opmærksomme på, at vi skal styrke vores struktur ift. modtagelse af nye medarbejdere. Nye medarbejdere skal være trygge i deres opstart og opleve følgeskab og den fælles fortælling om Børnehusene Fredensborg. Vi vil sikre, at alle nye medarbejdere får samme intro til Børnehusene Fredensborg og til det særlige i det enkelte hus.</p> <p>Vi ønsker at skabe en ny bæredygtig ramme for rekruttering og fastholdelse.</p>
<p><b>Samarbejde mellem hjem og dagtilbud:</b> Områdebestyrelse og ledelse har et fælles ansvar for fortsat at arbejde med forældre inddragelse og samarbejde mellem hjem og dagtilbud. Hvad betyder det, hvornår og hvordan.</p> <p>Punkter til dialog:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aula, brug og muligheder</li> <li>- Rundvisning og modtagelse af nye familier</li> <li>- Forældrearrangementer, legedage, spise aftener</li> <li>- Traditioner, hvad er for familier, hvad er for børn</li> <li>- Forældremøder, forældresamtaler, digitale løsninger</li> <li>- Hvordan bliver forældre og medarbejdere de bedst mulige samarbejdspartnere?</li> <li>- Forældrekontaktudvalg</li> <li>- Overgange, herunder hjemmebesøg ved opstart i vuggestue</li> </ul>	<p>Med afsæt i ledelsesværdien om "Mere sammen med borgerne - mindre på borgernes vegne" vil vi fastholde og udvikle vores positive forældresamarbejde.</p> <p>Vi skal fortsat have opmærksomhed på vores dialog ift. samarbejde mellem hjem og dagtilbud. Eksempelvis hvordan forældres oplevelser inddrages.</p> <p>Vi ønsker, at forældre oplever sig som en del af børnenes hverdag i Børnehusene Fredensborg med bevidsthed om, at forældre ikke kan være tilstede.</p> <p>Hvad har hjem og dagtilbud brug for at vide for at barnet får den bedst mulige trivsel i dagtilbuddet. Hvordan, hvem, hvornår? Hvad ønsker barnet, at de voksne omkring barnet deler?</p>

<p><b>Faglig udvikling:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vi fortsætter Kompetenceforløb i 2022 omkring "Den styrkede pædagogiske læreplan".</li> <li>- Vi skal bruge data til faglig refleksion, samt organisering</li> <li>- Optage video af praksis til refleksion og forbedring</li> <li>- Ledelse tæt på, bruge data som et virksomt ledelses greb.</li> <li>- Daglige ledere giver sparring med fokus på udvikling af læringsmiljøerne med en særlig opmærksomhed på de voksnes positionering.</li> <li>- Systematisering af PLF grupper for fastholdelse af et fælles fagprofessionelt sprog og kvalificering praksis.</li> <li>- Bæredygtige overgange</li> <li>- Digitalisering i børnehøjde</li> </ul>	<p>Der videreudvikles på det faglige niveau og den oplevede kvalitet i Børnehusene Fredensborg. Alle børn skal udvikle deres potentialer via læringsmiljøer og en anerkendende tilgang.</p> <p>Vi skaber særligt fokus på børneperspektivet, børnenes stemmer og den legende tilgang- læring foregår over hele dagen.</p> <p>Alle børn skal have lige deltagelsesmuligheder, alle kan mere end de tror. Alle medarbejdere i Børnehusene Fredensborg skal have mulighed for at øve sig, blive dygtigere og opleve sig set, hørt og anerkendt. Vi vil implementere Dagtilbudstermometer som redskab i arbejdet med Børnemiljøvurdering ift. udvikling af trivselsarbejdet.</p> <p>Vi skal med vores samarbejdspartnere genbesøge vores overgangsarbejde mellem Børnehusene Fredensborg og de 2 skoler/SFO'er i Bysamfundet. Der skal evalueres på det samarbejde, der har været og er omkring Sproggaven ind i skolen.</p> <p>Med en bevidsthed om at digitalisering kan have mange udtryk og former, skal vi være nysgerrige på, hvordan der kan være nye redskaber, former omkring det digitale i børnehøjde, eks. at spille musik, synge på nye måder via digitalt redskab. (Erfaring fra Østervejs Børnehus)</p>
<p><b>Det grønne:</b></p> <p>I 2022 vil vores grønne udvalg fortsætte arbejdet med initiativer omkring det grønne og bæredygtigheden i Børnehusene Fredensborg. Alle huse skal i deres årshjul fastsætte rammen for arbejdet med minimum et grønt tiltag/natur. Eks. plantekasser eller andet særligt fokus område.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vi begynder på affaldssortering i 1. kvartal, alle huse modtager sorteringsspande mv.</li> <li>- Madspild i Fælleskøkkenet</li> <li>- Vi samarbejder med 2 naturvejledere, der kommer i alle huse og etablerer forløb i børnehøjde med læring for både børn og voksne.</li> <li>- Alle huse deltager i: "Børn formidler natur" i samarbejde med Naturskolen.</li> <li>- Troldehøj: Det grønne flag</li> </ul>	<p>Vi sorterer affald efter de anbefalinger, der er i Fredensborg kommune. I vores køkken producerer vi mest muligt selv. Dette for at undgå tilsætningsstoffer og lignende.</p> <p>Vi ønsker at skabe viden og læring hos børn, forældre og hos os selv omkring det grønne og bæredygtighed.</p> <p>Fokus på hvordan vi får brugt så mange råvarer som muligt fra "top til tå". Eks. bruges rester fra mælk, ris, grød, forskellige former for grønt til bagning. Stilke fra krydderurter bliver til olie osv. Vores rester fra grønt kommer til de huse der har kompost.</p> <p>Børn og voksne skal have endnu mere dialog omkring det vi spiser, hvor maden kommer fra m.m. i husene. Vi arbejder på, hvordan friske råvarer kan sendes med ud i husene og/eller billeder, der giver mulighed for en nærværende dialog om det vi samles om omkring måltidet.</p>

### ***De næste skridt...***

Alle huse vil i april-maj 2022 udarbejde Årshjul på baggrund af Børnehusene Fredensborgs Årsplan.

Med afsæt i vores overordnet fokus omkring bæredygtighed, har Lokal-Medudvalget valgt, at alle huse i deres Årshjul skal indskrive aktiviteter/handlinger omkring følgende temaer:

- Natur, eks affaldssortering, genbrug, ny viden.
- Mindst et samarbejdstema med fælleskøkkenet
- Trivsel, både i voksen og børnehøjde - herunder brug af Dagtilbudstermometer til brug for Børnemiljøvurdering
- Modtagelse af nye familier og modtagelse af nye medarbejdere
- Brug af video som pædagogisk evaluerings og refleksions redskab

Ledergruppens opgave er at være:

- Kulturskabende
- Rammesættende
- Fokuserede
- Handlende for at sikre effekt

Det betyder ledelse tæt på:

- Opgaven
- Fagligheden
- Borgerne
- Sproget

Der vil løbende være dialog i ledergruppen, i Trioen (AMR, TR og områdeleder), i Lokal-Medudvalget og i medarbejdergrupperne. Der indsamles data i forhold til det, vi arbejder med og vil se ske.

***"Den bedste måde at forudsige fremtiden på, er at skabe den"***

