



FREDENSBORG
KOMMUNE



BØRNEHUSENE
FREDENSBORG

Årsplan 2020

Børnehusene Fredensborg er en områdeinstitution for 0-5 årige, fordelt i 6 huse, beliggende i Fredensborg bysamfund. Der er 367 børn og 88 medarbejdere. Vi er 5 pædagogiske daglige ledere, 1 AKT-leder, 1 daglig leder af køkkenet samt 1 områdeleder.

Med afsæt i Børne og Ungepolitikken: "Det er sejt at blive dygtig" og med visionen om, at alle børn har mulighed for læring og trivsel, har vi i Børnehusene Fredensborg i 2020 valgt, at have særligt fokus på følgende 3 temaer:

- Faglighed
- Kultur
- Samarbejde

Årsplanen er blevet til i flere faser:

Fase 1: Refleksion i fællesskab med deltagelse af Lokal MED-udvalg og ledergruppen omkring den udsendte Ledetråd og valg af temaer for Børnehusene Fredensborg.

Fase 2: Ledergruppen arbejder med handlinger og refleksioner i forhold til, hvad vi vil se ske.

Fase 3: Der arbejdes med mål og tegn for vores temaer:

- Hvis vi ved, hvad vi vil kigge efter, kan vi bedre genkende det
- Hvis vi kan genkende det, kan vi bedre handle på det
- Hvis vi kan handle på det, kan vi bedre give det styrke og værdi

Fase 4: Alle huse vil i marts 2020 udarbejde et årshjul med afsæt i årsplanen. Årshjulet vil løbe fra april 2020 til og med marts 2021.

2020 bliver et år, hvor Børnehusene Fredensborg fortsat vil arbejde med refleksion og hvor kommunikation og formidling vil sætte retning for den fag-professionelle opgave. Bæredygtighed vil blive sat ind, som overskrift, i forbindelse med vores pædagogiske praksis - for at sikre os, at der arbejdes bredt med bæredygtighedsbegrebet. Vi har blik for FN's 17 verdensmål, som afsæt for vores praksis. Årsplanen skal ses som Børnehusene Fredensborgs vejviser, for det kommende års arbejde:

"Det er godt at have en vejviser, man skal blot altid huske at se op - så man ved, hvor man kører hen."

Faglighed

Med den styrkede pædagogiske læreplan(DSPL) har vi fået et nyt pædagogisk grundlag med en række centrale elementer. Dette er med til, at højne kvaliteten i vores pædagogiske og faglige læringsmiljø, hvor der arbejdes med børns trivsel, læring, udvikling og dannelse.

Arbejdet med den styrkede pædagogiske læreplan er påbegyndt i 2018 og der arbejdes fortsat med implementering i 2020.

Vi skal fortsat dygtiggøre os og løfte vores faglige niveau med de samfundsmæssige og politiske dagsordener for øje.

Det vi vil se ske er:

Nærhed til de politiske visioner:

- **At alle børn udvikler deres potentialer via læringsmiljøer og en anerkendende tilgang om, at "alle kan mere end de tror".**

Nærhed til en bæredygtig kommune:

- **At vi bruger data til at understøtte fagligheden og lader data være medvirkende til udvikling og forbedring.**

Nærhed til motiverende fællesskaber:

- **At pædagogiske medarbejdere anvender et fælles fag professionelt sprog. Vi udvikler og vedligeholder praksis og medarbejdernes oplevelse af den gode arbejdsplads.**

Kultur

Børnehusene Fredensborg skal være et godt sted at være, barn, forældre og medarbejder. Alle skal have deltagelses mulighed 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 læringsmiljø og arbejdsmiljø. Alle skal føle sig trygge og positivt udfordret.

Vi er en områdeinstitution i udvikling, der har særlig opmærksomhed på refleksion, som kvalitets sikring af praksis.

Vi vil gerne være et sted, hvor der er plads til at øve sig, undre sig og udvikle sammen.

Det vi vil se ske er:

Nærhed til de politiske visioner:

- **At forældre og medarbejdere i fællesskab understøtter børnenes udvikling og mulighed for at få et godt børneliv**

Nærhed til en bæredygtig kommune:

- **At vi tager bæredygtighedsbegrebet med ind i den pædagogiske praksis og "gør os klar" til at arbejde med og at være bæredygtige.**

Nærhed til motiverende fællesskaber:

- **At vi har en refleksions - og evalueringskultur, der kommer til udtryk ved daglige refleksioner, nye initiativer og dermed udvikling af kvaliteten. Rammen tager afsæt i de etablerede PLF grupper. (PLF-professionelle læringsfællesskaber)**

Samarbejde

Vi skal sikre den bedst mulige oplevelse af samarbejde mellem hjem og dagtilbud. Vi skal vise mod og tage initiativer til, at vælge nye veje i fællesskab. Vi skal udfordre og om muligt, udvide det vi er, kan og vil være fælles om.

Vi skal øve os på, at stille de rigtige spørgsmål for afklaring om, vi er på rette spor i samarbejdet og for, hvordan og hvornår forældre oplever sig inddraget.

Samarbejde med og i lokalsamfundet skal løftes, og vi skal deltage i udviklingen af dette.

Når vi som repræsentanter for Fredensborg kommune og Børnehusene Fredensborg møder andre, skal vi være søgende efter samarbejds muligheder og afstemme forventninger.

Det vi vil se ske er:

Nærhed til de politiske visioner:

- **At vi er tydelige i vores forventninger til samarbejde med forældrene omkring det, vi er fælles om. At der arbejdes helhedsorienteret med afsæt i det enkelte barn og i samarbejde med familien og netværk.**

Nærhed til en bæredygtig kommune:

- **At vi er med til at sætte retning for bæredygtige samarbejdsrelationer, ved at forholde os til de samarbejdsflader, vi deltager i.**

Nærhed til motiverende fællesskab:

- **At vi er tydelige omkring, at alle der har sin gang og samarbejder med BHF har et gensidigt positivt og anerkendende sprog og vi reagerer, hvis dette ikke er til stede.**

Nærhed til de politiske visioner - fra politik til effekt for borgerne

Fra Ledetråd 2020:

I 2019 har Byrådet udviklet og formuleret de politikker, som skal være retningsgivende for de forskellige fagområder. Det er blevet til i alt 10 politikker, som i deres struktur og form er væsensforskellige fra tidligere politikker. Politikkerne knytter nemlig an til Byrådets arbejdsgrundlag, som grundlæggende set er tværgående. Det betyder, at de nye politikker også bevæger sig på kryds og tværs af vores organisatoriske ramme. Når politikkerne nu skal ud og leve i vores organisation og blive til effekt for borgerne, ligger der derfor en særlig opgave i at forholde sig til politikkerne og se på, hvilke målsætninger, som netop jeres arbejdsplads, skal være med til at indfri.

Det betyder f.eks. at:

- At alle dele af organisationen har forholdt sig til de nye politikker og bidrager til at give dem liv.
- Vi har kigget på tværs af politikkerne og fundet nye samarbejdspartnere. Vi kan ikke løfte politikkerne hver for sig, men må samarbejde om målgrupperne for at skabe en sammenhængende indsats.

Handlinger i 2020	Refleksion om målopfyldelse og effekt
<p>Faglighed: Kompetenceforløb for alle pædagogiske medarbejdere. Udarbejdelse af læreplan for Børnehusene Fredensborg (BHF). Der arbejdes med afprøvning af "skema til handling". Tilsynsrapporter bruges aktivt i PLF til kvalificering af læringsmiljøer.</p>	<p>Der løftes på det faglige niveau og det fælles fagsprog om den styrkede pædagogiske læreplan. Vi har i 2019 skabt særligt fokus på børneperspektivet og vil fortsat følge børnenes spor. Ved udarbejdelse af den styrkede pædagogiske læreplan (DSPL) - vil værdigrundlag for BHF blive en del af arbejdet. Bevægelsespolitik for BHF vil indgå som en del af DSPL. Med opmærksomhed for inddragelse af data, vil vi gøre brug af: Skema til handling.</p>
<p>Kultur: Vi vil øve os i brugen af, at optage video som grundlag for refleksion over praksis. Alle huse vil arbejde med dette i 2020.</p>	<p>I 2019 blev der etableret professionelle læringsfællesskaber (PLF) i alle huse - i 2020 vil vi videreudvikle på vores evalueringskultur. Med opmærksomhed på inddragelse af data vil vi udarbejde programteori, som var en metode fra uddannelsesforløb for ledergruppen i 2019. Dette for at fastholde, at refleksion og evaluering tages med i mål for "det næste"</p>
<p>Samarbejde: Områdebestyrelsen arbejder fortsat med forældreinddragelse, hvad betyder det, hvordan ser det ud, hvornår og hvordan oplever forældre sig inddraget. Afdække behov for særlig indsats omkring børn i overgangsarbejdet og samarbejde med forældrene, samt tværfagligt om dette.</p>	<p>Forældre er de vigtigste samarbejdspartnere i BHF. Forældre skal opleve, at de er inddraget og bliver lyttet til. Vi skal afstemme forventninger og tage initiativ til de tiltag, der kan ses behov for og som er virksomme. Vi har gode erfaringer og ser at vores overgangs arbejde lykkes. Der er dog behov for en opmærksomhed og et løft i forhold til de børn/familier, der har behov for noget særligt, for at give de bedst mulige overgange og trivsel i "det nye".</p>

Nærhed til en bæredygtig kommune

Fra lede-tråd 2020:

Vi lever i en tid, hvor bæredygtighed står højt på dagsordenen for rigtig mange mennesker. I direktionen forstår vi bæredygtighed bredt, som noget der både vedrører miljømæssige og klimamæssige områder, men også sociale og økonomiske forhold. Når regeringen barsler med en klimalov, og når vi er optagede af at være en rummelig arbejdsplads, er det bare nogle af de måder, vi arbejder med bæredygtighed. Som kommunens største arbejdsplads har vi mulighed for at gøre en forskel – både lokalt og i større skala og både hvad angår miljø, sociale og økonomiske forhold. Derfor har vi bl.a. lavet handleplanen **Fredensborg Kommune - En grøn virksomhed**. Vi vil gerne være en proaktiv og attraktiv arbejdsplads, og vi lægger vægt på at gøre en forskel både i de opgaver, vi løser og den måde, hvorpå vi løser dem.

Konkret betyder det f.eks. at:

- Vi har bæredygtighed på dagsordenen i hele organisationen og diskuterer, hvordan vi bidrager til alle dimensioner af bæredygtighedsbegrebet.
- Vi inspirerer hinanden til at tænke i nye baner, så vi løfter i samlet flok – gode ideer skal deles.

Handlinger i 2020	Refleksion om målopfyldelse og effekt
<p>Faglighed: Via den styrkede pædagogiske læreplan beskrives læring over hele dagen. Øve os i indsamling af data, eksempelvis: - via Family-video optagelser - lærings historier-udarbejdelse af programteori - etablering af PLF i ledergruppen Troldehøj vil fortsat arbejde med Det grønne flag.</p>	<p>Vi skal udvikle på det, vi allerede gør og er i gang med, for at højne kvaliteten yderligere. Vi skal genbesøge og kvalificere vores evalueringsspraksis. Der er behov for at inddrage data for, at kunne måle effekt og for at kunne synliggøre resultater. Opmærksomhed på, hvad data er, kan være og hvordan der gøres brug af dette.</p>
<p>Kultur: Vi vil udarbejde jobbeskrivelser. Vi vil udarbejde en pamflet, der beskriver ressourcegruppen Spilopperne. Vi vil være undersøgende på vores brug af tid, eksempelvis mødevirksomhed, forberedelse, tid ved børn, tid ene/alene, dialog forældre- samarbejdspartnere osv. Vi vil udarbejde handleplaner i forhold til indeklima, eksempelvis vask af legetøj, udluftning m.m.</p>	<p>Med ønsket om at have en kultur, der opleves og virker troværdig og virksom, vil vi være undersøgende og have refleksion omkring vores nuværende praksis.</p> <p>Vi ønsker at blive klogere på, hvordan vores kultur kan - er - skal være bæredygtig, i bred forstand både i forhold til klima, socialt og økonomisk.</p>
<p>Samarbejde: Under overskriften: "I fælleskab, giver vi naturen en hånd", deltager Fredensborg skole, Endrupskolen og Børnehusene Fredensborg i Naturfredningsforeningens landsdækkende affaldsindsamling. Der nedsættes "grønt udvalg" med en repræsentant fra hvert hus, fra fælleskøkkenet samt ledelsesrepræsentant. Udvalget arbejder med initiativer omkring bæredygtighed for BHF.</p>	<p>Vi ønsker med et fælles projekt i bysamfundet, at signalere vigtigheden af at bidrage til at være en mere bæredygtig kommune, hvor vi i fællesskab værner om naturen.</p> <p>Vi ønsker at skabe viden og læring hos børn, forældre og hos os selv omkring bæredygtighed og natur.</p> <p>Vi sorterer affald efter de anbefalinger, der er i Fredensborg kommune. I vores køkken producerer vi mest muligt selv, for at undgå tilsætningsstoffer og lign. Det grønne udvalg skal arbejde med mål omkring: Hvad er en grøn arbejdsplads, hvordan arbejder vi bæredygtigt, hvad vil vi forbedre og hvordan.</p>

Nærheden til motiverende fællesskab

Fra Ledetråd 2020:

I direktionens ledetråd for 2020 skrives: I 2019 rettede vi opmærksomheden mod sproget og måden, vi omgås hinanden. Det mener vi, fortsat er relevant at have fokus på, fordi det bl.a. er herigennem, vi skaber det motiverende fællesskab, som er så vigtigt for, at vi kan gå på arbejde og løse vores opgaver. I år giver vi emnet et bredere sigte, så det favner det fællesskab, som vi er en del af på arbejdspladsen. Der er forsket meget i den særlige motivation, der ligger i at være offentlig ansat og gøre en forskel for borgerne. Fællesskabet omkring denne mission er et fællesskab, som vi hele tiden skal værne om men også udvikle. Når vi arbejder med at fastholde eller forbedre trivslen på arbejdspladsen, arbejder vi indad og væerner om fællesskabet, når vi søger inspiration i andre fagligheder og søger nye samarbejdspartnere at løse kerneopgaven med, så udvikler vi fællesskabet. Dette bidrager også til fortællingen om Fredensborg Kommune som en progressiv og udviklingsorienteret arbejdsplads, hvor vi arbejder med sunde relationer og skaber fælles mening omkring arbejdsopgaverne. Dette motiverende fællesskab tror vi på, at andre også har lyst til at være en del af.

Konkret betyder det f.eks. at:

- Vi har en kultur, hvor vi har modet til at handle på det, vi mærker - til gavn for arbejdsglæden, kreativiteten og samarbejdet imellem os.
- Vi ser udvikling af faglighed og kerneopgaven som en måde at skabe engagement og arbejdsglæde på og derigennem udvikle et motiverende fællesskab.

Handlinger i 2020	Refleksion om målopfyldelse og effekt
Faglighed: Vi fortsætter efterårets aktionslæringsforløb om nærværende samspil. Ved refleksion defineres nærvær og der planlægges aktioner i alle huse. Via PLF grupperne øver vi os på det fælles fagprofessionelle sprog.	Nærværende samtaler medvirker til trivsel. Ved nærvær i samtaler ser en "anden", den "jeg er". Vi skal repræsentere et rigt sprogligt miljø. Efterårets aktioner om nærværende samtaler har vist os, at der er behov for at fortsætte proces og forløb.
Kultur: Ledergruppen planlægger og deltager i afholdelse af PLF grupper i husene. Ledelsen skal sørge for, at der løbende er refleksion om målopfyldelse og effekt af det beskrevne i årsplanen. Der etableres PLF grupper i ledelsesteamet med deltagelse af områdeleder. Arbejdsmiljø skal indgå i refleksion i alle huse.	Ledelsen i BHF skal og vil være ledere tæt på. Vi er opmærksomme på, at der er brug for, at vi er med til at være nysgerrige i praksis for at højne den pædagogiske kvalitet. I ledergruppen har vi behov for at øve os, så vi kan følge og udvikle den pædagogiske praksis. 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.
Samarbejde: Efter oplægget for alle medarbejdere, "Når vi oplever konfliktfyldte situationer" i januar 2020, skal alle huse i deres årshjul arbejde med temaet og ramme for øvebane.	Vi sætter retning for den anerkendende dialog, ved at være nysgerrige og have øje for de behov, der ligger bag kommunikation internt og eksternt. Vi har et fælles ansvar for at reagere og agere, hvis der opleves u hensigtsmæssigt tilgang og sprogbrug. Vi øver os på at være tydelige og respondere med en anerkendende tilgang.



FREDENSBORG
KOMMUNE



De næste skridt...

Som tidligere nævnt vil alle huse i marts 2020 udarbejde Årshjul på baggrund af Børnehusene Fredensborgs Årsplan.

Ledergruppens opgave er, at være

- **Kulturskabende**
- **Målsættende**
- **Fokuserede**
- **Handlende for at sikre effekt**

Det betyder ledelse tæt

- **På opgaven**
- **På fagligheden**
- **På borgerne**
- **På sproget**

Der vil løbende være dialog i ledergruppen, i Lokal MED-udvalget, i medarbejdergrupperne samt indsamling af data, i forhold til det:

“VI VIL SE SKE”