



FREDENSBORG
KOMMUNE



BØRNEHUSENE
FREDENSBORG

Årsplan 2021



Børnehusene Fredensborg er en områdeinstitution for 0-5 årige, fordelt i 6 huse, beliggende i Fredensborg bysamfund. Der er 422 børn og 145 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 2021 som 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 Lokal MED-udvalg og ledergruppen omkring den udsendte Ledetråd og valg af temaer for Børnehusene Fredensborg.

Fase 2: Ledergruppen arbejder i 2 PLF-grupper (professionelle lærings fælleskaber) med refleksions spørgsmål til Ledetråd. Områdebestyrelsen arbejder med, hvad de ønsker at have særligt fokus på i 2021.

Fase 3: Ledergruppen arbejder med konkrete handlinger og refleksion om målopfyldelse og effekt. 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-april 2021 udarbejde et årshjul med afsæt i årsplanen. Årshjulet vil løbe fra april/maj 2021 til og med marts 2022.

2021 bliver et år, hvor Børnehusene Fredensborg fortsat vil arbejde med refleksion og hvor kommunikation og formidling sætter retning for den fag-professionelle opgave. Vi er fortsat i en tid, hvor Covid fylder vores hverdag og organisering af praksis, dette har vi opmærksomhed på i forhold til valg af projekter og temaer. Vi skal møde hverdagen realistisk. Bæredygtighed vil være en 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 godt i gang og der arbejdes fortsat med implementering i 2021.

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

Det vi vil se ske er:

- **Bæredygtighed der favner bredt:**
At vi bruger data til at understøtte fagligheden og lader data være medvirkende til udvikling og forbedring.
- **Digital fremtid:**
At data fortsat bruges til at vi løfter os fagligt og professionelt ift. det der ses-opleves-fungerer og udfordrer i den pædagogiske praksis.
- **Politikker der skaber værdi:**
At alle børn udvikler deres potentialer via læringsmiljøer og en anerkendende tilgang om, at "alle kan mere end de tror".

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:

- **Bæredygtighed der favner bredt:**
At vi tager bæredygtighedsbegrebet med ind i den pædagogiske praksis og er klar til at arbejde med og at være bæredygtige.
- **Digital fremtid:**
At vi bliver tydeligere på, hvad-hvordan-hvem og hvornår vi bruger data og dermed skaber et fælles billede for forældre og medarbejdere omkring den fælles opgave og værdi skabelse.
- **Politikker der skaber værdi:**
At forældre og medarbejdere i fællesskab understøtter børnenes udvikling og mulighed for at få et godt børneliv.

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.

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:

- **Bæredygtighed der favner bredt:**
At vi er med til at sætte retning for bæredygtige samarbejdsrelationer, ved at forholde os til de samarbejdsflader, vi deltager i. Vi har en praksis hvor løsninger og aftalerammer er bæredygtige.
- **Digital fremtid:**
At vi via Aula, Web-møder/samtaler, hjernen og hjertet gør brug af digitale løsninger i samarbejdsflader med forældre og andre samarbejdspartnere.
- **Politikker der skaber værdi:**
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.

Bæredygtighed der favner bredt.

Fra Ledetråd 2021:

I Fredensborg kommune har vi et højt ambitionsniveau for grøn omstilling. Det nye budgetforlig giver et godt grundlag for at fortsætte den kurs. I dette års ledetråd folder vi bæredygtighedsbegrebet ud og viser, hvordan vi ledelsesmæssigt understøtter en bæredygtig organisation gennem bæredygtig ledelse. Det betyder, at vi går nye veje, der udvikler og fremtidssikre organisationen. Vi skal sikre, at Fredensborg kommune fortsat er en attraktiv arbejdsplads med nytænkning, trivsel, arbejdsglæde og høj faglighed.

Handlinger i 2021

Refleksion om målopfyldelse og effekt

Faglighed:

Øve os i indsamling af data gennem forskellig dokumentation.

Arbejdsgruppe der arbejder med rekruttering af medarbejdere:

- Udvikle og afdække hvilken profil vi søger, inddrage medarbejderne i processen.

- Organisering af ansættelsesudvalgsrepræsentant hvem, hvad og hvornår: Deltagelse i arbejdsgruppen: Områdeleder, daglig leder rep., 2 rep. fra Lokal MED-udvalg.

Troldehøj vil fortsat arbejde med Det grønne flag.

Vi har i 2020 gjort erfaringer omkring inddragelse af data som ledelsesredskab. Vi skal fortsat have opmærksomhed på, hvad data er, kan være og hvordan der gøres brug af dette.

Vi skal fastholde kvaliteten og ligge yderligere til. Vi skal løbende genbesøge og kvalificere vores evalueringspraksis. Der er behov for at inddrage data for, at kunne måle effekt og for at kunne synliggøre resultater.

Med øje for at det er vanskelige tider for rekruttering, vil vi arbejde med, at udfordre os selv på det "vi plejer" at gøre og rette blikket mod nye veje, nye handlinger i forhold til rekruttering. "Hvis vi rekrutterer de rette, bliver det lettere at fastholde."

Kultur:

Vi vil færdiggøre pamflet, der beskriver ressourcegruppen Spilopperne.

Vi vil fortsat være undersøgende på vores organisering og brug af ressourcer – tid og opgaveløsning. Lokal MED-udvalg vil i 2021 have særligt fokusområde omkring fastholdelse og sygefravær.

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.

Vi ønsker at blive klogere på, hvordan vores kultur kan - er - skal være bæredygtig, i bred forstand både i forhold til klima, socialt, stabilitet, udvikling og økonomisk.

Samarbejde:

Alle huse i BHF vil i april/maj arbejde med fælles tema med overskriften: "Bæredygtighed i børnehøjde".

Der nedsættes "grønt udvalg" med en repræsentant fra hvert hus, fra fælleskøkkenet samt ledelsesrepræsentant. Udvalget arbejder med initiativer omkring bæredygtighed for BHF.

Genbesøge den måde vi organiserer os på i forhold til indkøb, vedligehold, madspild, grønne områder osv.

Genbesøge samarbejdet omkring overgangsarbejde mellem børnehaver og SFO/Skole.

Vi ønsker med et fælles team i BHF, at give børn og voksne viden eksempelvis om genbrug, sortering af affald, bæredygtige valg-aktiviteter-relationer og lign. Vi ønsker at skabe viden og læring hos børn, forældre og hos os selv omkring bæredygtighed og natur.

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.

Overgange er vigtige. Vi skal være undersøgende på om det vi gør, er den mest virksomme. Vi skal udfordre os selv på, om det vi gør, er det børnene har brug for eller er det, vi voksne omkring børnene tænker er mest virksomt.

Digital fremtid-teknologien som medspiller

Fra ledetråd 2020:

Digitalt lederskab er en del af styrings- og ledelsesfilosofien i Fredensborg kommune. 2020 har inspireret til både nytænkning af kerneopgaven og en øget digitalisering. Vi har vist, at vi er en organisation, der har mod på nye digitale metoder og er nysgerrige på, hvordan velfærdsopgaverne kan løses gennem brug af ny teknologi. Den digitale transformation ændrer den måde, vi leverer velfærd på, ligesom den også ændrer relationen mellem borgere og kommune. Vi ser potentialerne i den digitale udvikling og vil have teknologien med på alle områder. Det betyder også, at vi har fokus på digitale kompetencer hos os selv og skaber effektive løsninger, der gør borgerne tilfredse.

Handlinger i 2021

Refleksion om målopfyldelse og effekt

Faglighed:

Bruge data som et virksomt ledelsesgreb. Eksempelvis brug af video, fortællinger, lyd og billeder til udvikling af den faglige praksis og refleksion.

PLF grupperne skaber fælles fagprofessionelt sprog, bruges til refleksion over data fra praksis, samt evaluering der sætter retning og skaber ændringer i praksis. Faglige fyrtårne og daglig leder udarbejder i fællesskab refleksions spørgsmål. Daglig leder er ansvarlig for at data fra refleksion og resultater fra evaluering omsættes i nye handlinger. Fokus på opfølgning, hvad, hvordan, hvem og hvornår. Vi skal have et rigt sprogligt miljø for børnene.

Vi bruger data til, at kvalificere de faglige refleksioner-vores dokumentation og udvide det fælles billede af praksis.

Vores sprognetværk er i udvikling og skal fortsat have en særlig opmærksomhed for at viden bliver omsat og implementeret i husene. Data skal inddrages og være medvirkende til at kvalificere praksis. Der er i ledergruppen aftalt, hvordan daglig leder og sprognetværks rep. forbereder deltagelse i møderne, samt opfølgning og organisering af indsatser og fokus områder, efter møderne i sprognetværket. Nærværende samtaler mellem børn, mellem børn og voksne, mellem voksne har vist os, at der fortsat er behov for at fortsætte proces og forløb.

Kultur:

Ledergruppen planlægger og deltager i afholdelse af PLF. Ledelsen skal sørge for, at der løbende er refleksion om målopfyldelse og effekt af det beskrevne i Årsplanen. Ledergruppen arbejder i PLF grupper i ledelsesteamet med deltagelse af områdeleder. Arbejdsmiljø/APV skal indgå i refleksion i alle huse.

Ledelsen i BHF er, 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.

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:

Brug af data for organisering af hverdagen og prioritering af ressourcer. Implementering af Aula. Vi skal have øje for, hvordan denne digitale løsning kan udvikle samarbejdet mellem forældre og dagtilbud samt interne arbejdsgange, kommunikation og formidling.

Vi skal afdække vores behov for at kunne løfte den digitale opgave i forhold til devices.

Afholde web møder hvor det er virksomt.

I 2020 er der sket en bevægelse omkring, hvordan vi taler om tid, blandt andet ved brug af data, samt opmærksomhed på, hvilke formuleringer vi bruger i forhold til tid. Vi tage erfaringer fra Covid med os og vil fortsat spørge forældrene til børnenes komme og gå tider, for at kunne tilrettelægge og gøre brug af ressourcer på den bedst mulige måde. Det skal være tydeligt for forældre og for medarbejdere, hvordan ressourcer prioriteres.

Vi sætter retning for den anerkendende dialog, ved at være nysgerrige og have øje for de behov, der ligger bag kommunikation internt og eksternt.

Afholdelse af web møder har givet os en ny mulighed for at sætte det digitale i spil. Vi oplever det fungerer og der kan være møder der er mere effektive. Der er fortsat sammenhænge hvor der kan opleves værdi ved fysiske møder.

Politikker der skaber værdi for borgerne

Fra Ledetråd 2021:

Byrådet har formuleret 10 politikker, som spiller en væsentlig rolle i at implementere byrådets arbejdsgrundlag. Gennem politikkerne kommunikerer byrådet til borgerne og andre aktører, hvad Fredensborg kommune arbejder for. Politikkerne sætter den strategiske retning og er udformet i tæt samarbejde med borgere, foreninger og andre interessenter. Byrådets politikker er også udtryk for en politisk prioritering, vi som administration skal bruge som rettesnor. Alle politikker gælder til 2023. Vi vil i 2021 fortsætte arbejdet med at implementere politikkerne, så de kommer ud og lever i organisationen og skaber værdi og resultater for borgerne.

Handlinger i 2021- rettes

Refleksion om målopfyldelse og effekt

Faglighed:

Kompetenceforløb for alle pædagogiske medarbejdere fortsætter i 2021. Implementering af Pædagogisk læreplan for Børnehusene Fredensborg (BHF). Der udarbejdes Skema til handling indenfor alle temaer i den pædagogiske læreplan. Tilsynsrapporter bruges aktivt til kvalificering af læringsmiljøer.

Der løftes på det faglige niveau og det fælles fagsprog om den styrkede pædagogiske læreplan. Vi har skabt særligt fokus på børneperspektivet og vil fortsat følge børnenes spor. Der er i 2020 skabt bevægelse, hvor de pædagogiske medarbejdere har haft særligt fokus på egen positionering og oplevelse af, at pædagogiske medarbejdere mere og mere "er" læreplanen. Med opmærksomhed for inddragelse af data, vil vi gøre brug af: Skema til handling. Vores struktur omkring AKT styrker samarbejdet omkring de sårbare familier. Data fra tilsynsrapporter inddrages i refleksion i medarbejdergrupperne for udvikling og eventuel forbedring og ændring af praksis.

Kultur:

Vi vil øve os i brugen af, at optage video som grundlag for refleksion over praksis. Alle huse vil arbejde med dette i 2021.

Børne og Unge politikken omsættes til praksis via refleksion i PLF-grupperne.

Vi har etableret professionelle læringsfællesskaber (PLF) i alle huse – Vi skal fortsat udvikle vores evalueringskultur og forholde os kritisk til, om vi lykkes med at tage erfaringer fra evalueringer med i det næste" og omsætte erfaringerne i praksis i nye handlinger.

Det er et ledelsesansvar, at få oversat politikkerne, der er relevante for vores område-oversætte ind i praksis. Eksempelvis lave koblinger fra praksis til politikkerne. Hvorfor gør vi, som vi gør, arbejde med fortællinger, ledelsesmæssige formuleringer og opmærksomhed på oversættelse.

Samarbejde:

Områdebestyrelsen vil fortsat arbejde med forældreinddragelse, hvad betyder det, hvordan ser det ud, hvornår og hvordan oplever forældre sig inddraget. Fokus på hvordan områdebestyrelsen via det digitale kan være synlige for forældregruppen. Være undersøgende på hvordan Aula kan give mulighed for mere synlighed.

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.

Områdebestyrelsen ønsker, at skabe yderligere udvikling af de gode samarbejdsrelationer, den gode kommunikation og sikre, at alle forældre gør brug af vores digitale platform AULA med mulighed for at sikre inddragelse og viden deling.

De næste skridt...

Som tidligere nævnt vil alle huse i marts-april 2021 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”