



# Strategiplan

**2025/2026**



Børnehusene Fredensborg er en områdeinstitution for 0-5-årige, fordelt i 9 huse, Dr. Louises Børnehus, Østervejs Børnehus, Lundely Børnehus, Vuggestuen Paddehatten, Børnehaven Troldehøj, Specialbørnehaven Karlebo, Spilopperne, Lystholm Børnehus og Dagplejen Fredensborg.

Der er pr. 1. maj 2025 390 børn og 150 medarbejdere. Der 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/>

I Børnehusene Fredensborg arbejder vi ud fra dagtilbudsloven og det pædagogiske arbejde tager afsæt i ”Den styrkede pædagogiske læreplan”.

I denne strategiplan sætter vi retningen for, hvordan vi i Børnehusene Fredensborg arbejder med kvalitet, trivsel og udvikling – både her og nu og med blik for fremtiden.

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 forstår kvalitet som noget, der skabes i relationer, i fællesskaber og i hverdagens praksis. Planen tager afsæt i centrale kvalitets - begreber: læringsmiljø, børnenes stemmer, medarbejders bevidsthed og positioneringer samt væredygtighed – et begreb der sætter fokus på nærvær, relationer og livsduelighed i en kompleks verden.

Vi forstår trivsel som fundamentet for al udvikling, læring og samarbejde - for både børn, medarbejdere, ledelse og forældre. Når børn trives, styrkes deres nysgerrighed, læringslyst og sociale relationer. Når medarbejdere og ledelse oplever arbejdsglæde, anerkendelse og et trygt arbejdsmiljø, skabes der plads til faglighed, udvikling og nærvær i det pædagogiske arbejde. Når forældre føler sig trygge, inddraget og hørt, styrkes samarbejdet og barnets samlede trivsel.

Medarbejdernes arbejdsglæde, faglige fællesskab og mulighed for at udøve pædagogisk kvalitet er afgørende for at skabe et miljø, hvor børn kan blomstre. Ligeledes har ledelsens engagement, tydelighed og støtte stor betydning for både den pædagogiske retning og det daglige arbejdsmiljø. Forældrene har en afgørende rolle som engagerede samarbejdspartnere - når de oplever sig inddraget og lyttet til, styrker det barnets oplevelse af sammenhæng mellem hjem og institution.

Denne strategiplan har derfor trivsel som et centralt omdrejningspunkt. Vi ønsker at arbejde målrettet og helhedsorienteret med trivsel, fordi vi ved, at alle aktører i fællesskab har betydning for hinandens hverdag og udvikling. Trivsel skal ikke blot være et mål – det skal være en kultur, noget der opleves og som kendetegner alt det vi er fælles om i Børnehusene Fredensborg.

Et centralt omdrejningspunkt i denne strategiplan handler om refleksion. Refleksion over praksis hjælper med at identificere, hvad der fungerer godt, og hvad der kan forbedres. På denne måde skabes en dynamisk læringsramme, som løbende tilpasses, vores mål som dagtilbud, som arbejdsplads, børns udvikling og vores samarbejdsflader med særligt fokus på samarbejde mellem hjem og dagtilbud.

## **Væredygtighed**

Refererer til en tilgang, der handler om at skabe balance mellem det at "være" og det at "gøre" i vores liv og samfund. Begrebet fokuserer på at leve i harmoni med sig selv, andre mennesker og naturen, uden konstant at stræbe efter præstationer eller forbrug. Det handler om at skabe en livsstil, der ikke kun er bæredygtig i økonomisk eller miljømæssig forstand, men også i en social og personlig kontekst. Væredygtighed handler om at skabe balance, hvor vi anerkender betydningen af at tage sig tid til at være til stede, værdsætte nuet og tage ansvar for både vores eget velvære og vores fremtid. Det er en modvægt til samfundets hurtige tempo og det opfordrer til at finde mening og værdi i det simple og essentielle.

En væredygtig arbejdsplads er et sted, hvor medarbejdere trives - både fagligt, socialt og personligt. Et sted hvor der er fokus på psykologisk tryghed og bæredygtighed i bredeste forstand, ikke blot miljømæssigt men også menneskeligt og organisatorisk. At skabe psykologisk tryghed kalder på vedvarende opmærksomhed og bevidst ledelse - som er tæt på, åbenhed og en kultur, der værdsætter mangfoldighed. Det kalder på, at vi alle, via refleksion, skaber større tydelighed omkring betydningen af at styrke relationer, fællesskab, meningsfuldhed, udvikling, fælles forståelse af de voksens positionering, balance omkring tempo, bæredygtige rammer og opgaveløsning.

I en pædagogisk kontekst kan væredygtighed forstås som en tilgang, der handler om at fremme både børns og voksnes indre bevidsthed, trivsel og personlige udvikling i samspil med omverdenen. Det er en pædagogisk praksis, hvor der ikke kun tages højde for børns læring og udvikling i traditionel forstand, men også for deres følelsesmæssige, sociale og etiske dannelse. Væredygtighed i pædagogik handler om at skabe et læringsmiljø, hvor der er plads til at "være" som menneske, ikke kun til at "gøre" eller præstere. I pædagogisk praksis kan væredygtighed eksempelvis betyde at understøtte børns udvikling på en måde, der fremmer deres mentale og følelsesmæssige trivsel. Det indebærer at skabe et miljø, hvor børn kan være sig selv, opleve tilhørsforhold og udvikle deres personlige værdier uden at føle pres for at opnå eller præstere.

Et væredygtigt dagtilbud skal tilbyde et miljø, hvor børnene føler sig trygge, set og deres stemmer skal inddrages og lyttes til. Det handler om at støtte børns emotionelle udvikling ved at skabe en atmosfære af tillid, hvor børnene kan udtrykke deres følelser og lære at håndtere dem på en sund måde. For at sikre et væredygtigt miljø i vores hverdag er det vigtigt, at de voksne trives og er kompetente. Et velfungerende og motiveret personale kan med faglig udvikling bedre understøtte børns udvikling, samarbejde med andre og skabe et positivt miljø, der er til gavn for både børn og voksne.

Vi stræber efter, at alle med deres tilknytning til Børnehusene Fredensborg, både børn og voksne oplever et trygt miljø, hvor vi er nysgerrige og motiverede for at lære og øve os sammen.

### **Læringsmiljø**

Et læringsmiljø refererer til den samlede ramme, der understøtter børns læring og udvikling. Det inkluderer både de fysiske, sociale og pædagogiske forhold, der omgiver barnet, og som bidrager til at fremme dets nysgerrighed, trivsel og læring. Et godt læringsmiljø er et sted, hvor børnene føler sig trygge og anerkendte. Når børnene føler sig trygge, er de mere åbne for at udforske og lære nye ting.

Pædagogisk personales positionering i læringsmiljøet refererer til den måde, de voksne engagerer sig i og interagerer med børnene, samt hvordan de placerer sig selv i relation til både børnene og de pædagogiske processer, der udspiller sig. Positionering omhandler også de voksnes fysiske placering, deltagelse og sprog. Positionering er vigtig, da den har stor betydning for børns oplevelse af læringsmiljøet og deres mulighed for at deltage og udvikle sig. Et pædagogisk læringsmiljø understøttes af de relationer, der opstår mellem børnene og de voksne i dagtilbuddet. De pædagogiske medarbejdere skal have en vejledende tilgang, der skaber struktur og tryghed, samtidig med at de er en støttende facilitator, der opmuntrer børns selvstændige læring.

### **Børnenes stemmer**

For at sikre børnenes stemmer i læringsmiljøet, er det vigtigt at skabe en kultur, hvor børnene føler sig trygge ved at udtrykke deres tanker, ønsker og idéer. Børnene skal opleve, at deres stemme er vigtig og bliver respekteret. Det kræver et trygt miljø, hvor børnene kan dele deres tanker og stille spørgsmål. Pædagogiske medarbejdere bør aktivt opmuntre til åben kommunikation og anerkende børns bidrag. Vi skal ikke kun høre børnene, men aktivt lytte og reagere på deres input. Dette kan være gennem samspil og kommunikation, hvor børns perspektiver bliver taget alvorligt og integreret i planlægningen af aktiviteter. Børnenes stemmer er essentielle, da de giver børnene medbestemmelse og ejerskab over deres egen læring og trivsel. Børnene inddrages i beslutninger om daglige rutiner, aktiviteter og bæredygtighedsinitiativer, som fremmer deres engagement og ansvar. Ved at opfordre børnene til at dele deres tanker og idéer, skabes et inkluderende miljø, hvor deres meninger bliver anerkendt, hvilket styrker deres følelse af værdi og medbestemmelse for både deres egen udvikling og miljøet omkring dem.

### **Pædagogisk mindset**

Pædagogisk mindset refererer til de grundlæggende holdninger, værdier og overbevisninger, som pædagogiske medarbejdere besidder omkring læring, udvikling og børns potentiale. Dette mindset har en afgørende betydning for det læringsmiljø, der skabes i dagtilbuddet, da det direkte påvirker både de voksnes interaktion med børnene og de pædagogiske processer, der finder sted. Når pædagogiske medarbejdere konstant udvikler deres pædagogiske mindset, kan vi tilpasse vores praksis til børns behov og de ændringer, der opstår i læringsmiljøet, og dermed sikre, at børnene får den bedst mulige støtte. Et pædagogisk mindset, der værdsætter refleksion, gør pædagogiske medarbejdere i stand til kontinuerligt at evaluere og forbedre vores praksis. Når vi er reflekterende, er vi i stand til at justere vores tilgang baseret på børns behov og de udfordringer, de møder.

På de næste sider præsenteres kvalitetsbegrebernes mål og strategier.

### **Væredygtighed som grundtanke**

#### ***Mål:***

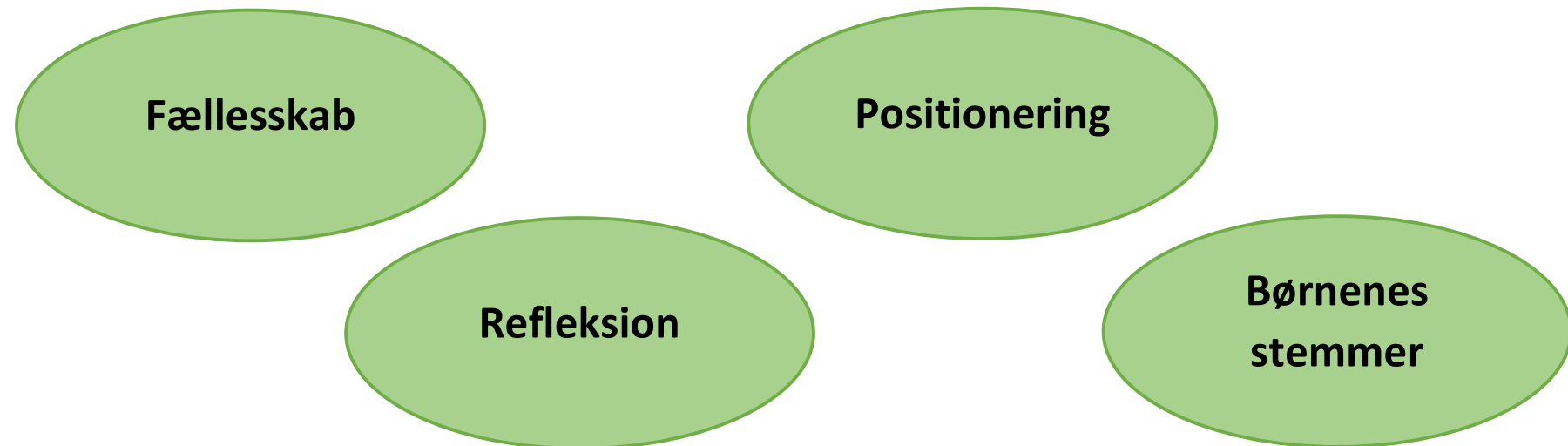
At Børnehusene Fredensborg er et sted, hvor børn og voksne trives, lærer og lever i balance med sig selv, hinanden og omgivelserne – nu og i fremtiden.

At alle voksne omkring børnene: forældre, medarbejdere og samarbejdspartnere oplever tydelighed, fællesskab og fleksibilitet i det vi er fælles om.

#### ***Strategier:***

- Integrere natur, bæredygtighed og omsorg for miljøet i det pædagogiske arbejde.
- Fokuserer på langsomhed, nærvær og gentagelser som en modvægt til præstationskultur og travlhed.
- Understøtte tryghed, samhørighed og fællesskab som grundlag for både trivsel og udvikling, hos børn, forældre og medarbejdere
- Børn være medskabere af fremtidens væredygtige fællesskaber.

Ved strategimøder i husene vil der være refleksions spørgsmål der tager afsæt i følgende begreber:



## Læringsmiljøer med mening

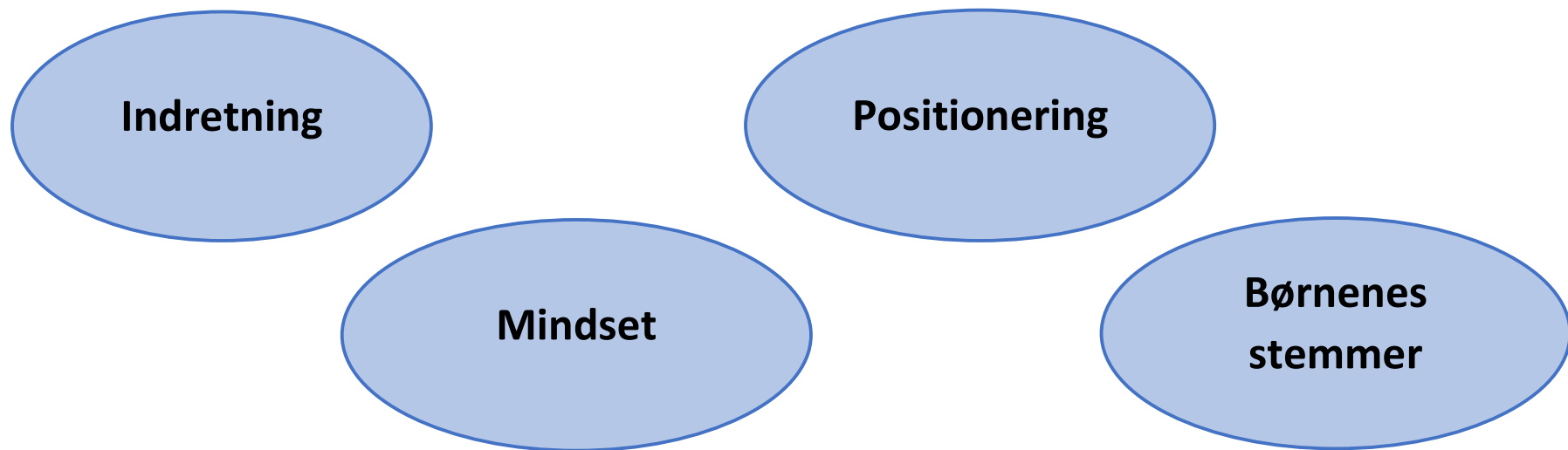
### **Mål:**

Skabe inkluderende, trygge og inspirerende læringsmiljøer, hvor børn trives, udfordres og udvikles – med væredygtighed som omdrejningspunkt.

### **Strategier:**

- Arbejde med og ud fra den sammenhængende børne og ungepolitik: "Fælles ansvar for børn og unge".
- Indrette læringsmiljøer med fokus på kropslighed, mulighed for ro og tilgængelighed i forhold til nærværende voksne, materialer og lege områder.
- Skabe rytmer og rutiner, der understøtter børns behov for både ro og udfoldelse. Prioritere fordybelse frem for tempo – "at være" er lige så vigtigt som "at lære".
- Lade natur og udeliv være en integreret del af børns læringsrum.

Ved strategimøder i husene vil der være refleksions spørgsmål der tager afsæt i følgende begreber:



## **Børnenes stemmer i centrum**

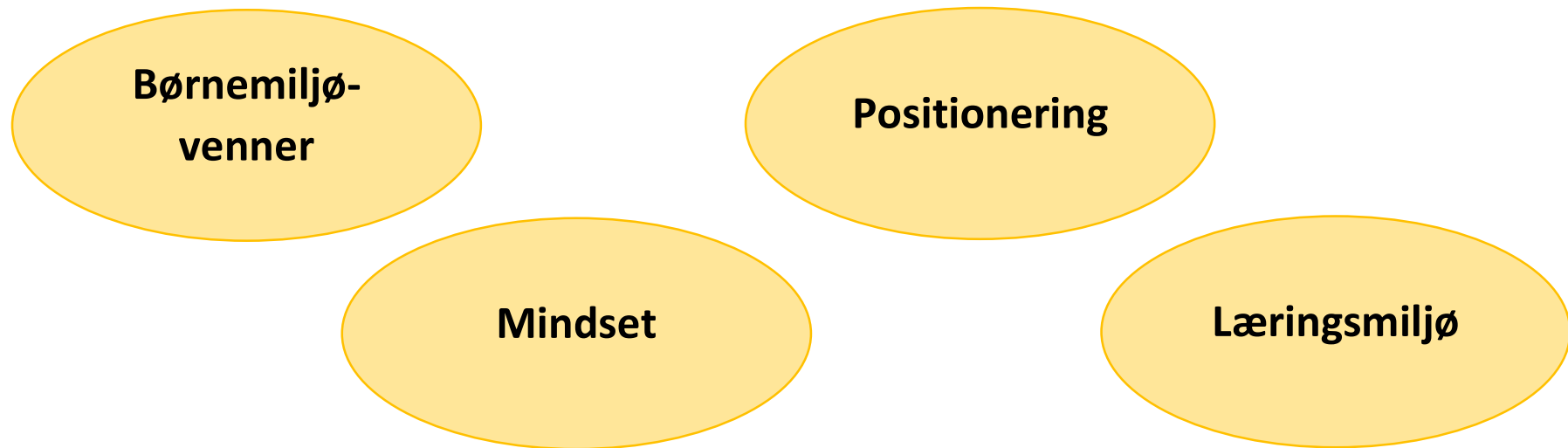
### **Mål:**

Børn skal opleve, at deres perspektiver bliver lyttet til og har indflydelse på den hverdag, der er fælles i Børnehusene Fredensborg.

### **Strategier:**

- Organisere hverdagen med plads til valg, medbestemmelse og dialog.
- Praktisere anerkendende og deltagende pædagogik.
- Inddrage børn i evaluering og refleksion over aktiviteter og rammer.
- Skabe rammer for børneinitierede projekter og leg, hvor voksnes rolle er faciliterende og deltagende.

Ved strategimøder i husene vil der være refleksions spørgsmål der tager afsæt i følgende begreber:



## **Pædagogiske medarbejderes mindset**

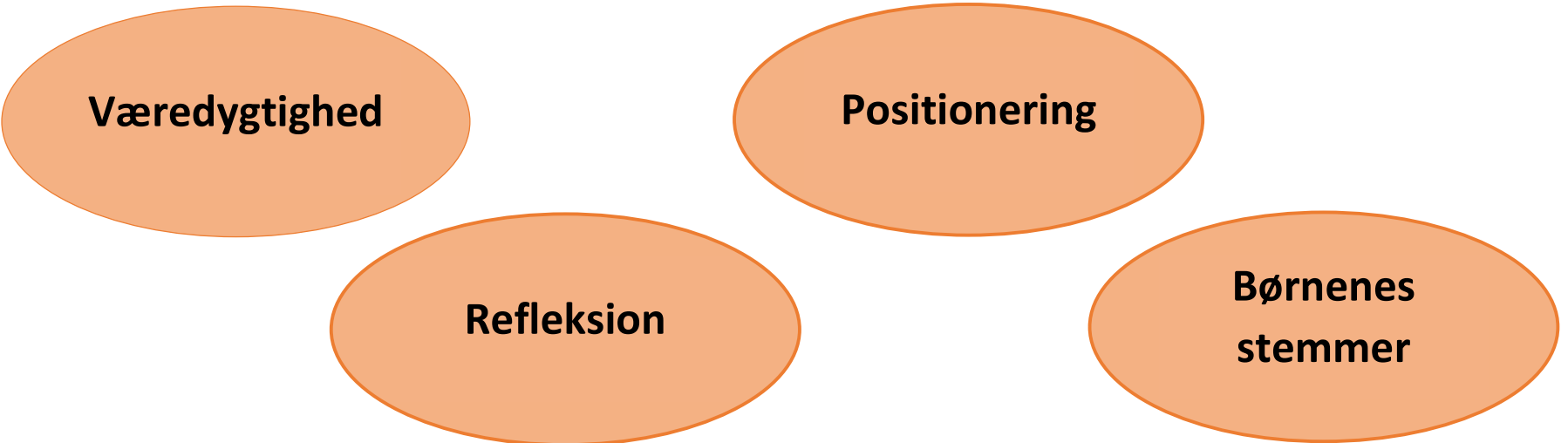
### **Mål:**

Pædagogiske medarbejdere skal være bevidste om egen praksis, roller og positioner – og arbejde professionelt med sig selv som en del af læringsmiljøet og det stærke pædagogiske miljø.

### **Strategier:**

- Understøtte løbende faglig refleksion i personalegrupper
- Udvikle et fælles fagligt sprog og forståelse for pædagogisk kvalitet og væredygtighed.
- Understøtte en kultur, hvor vi som medarbejdere er undersøgende, tvivlende og lærende sammen.

Ved strategimøder i husene vil der være refleksions spørgsmål der tager afsæt i følgende begreber:



**Væredygtighed**

**Positionering**

**Refleksion**

**Børnenes  
stemmer**



## Hvordan arbejder vi med strategiplanen og det, der venter os

Vi vil fra august 2025 ændre på den nuværende personalemødeform. Fremadrettet skal alle huse 1 gang om måneden holde 2 timers Strategimøde. Strategimødet tager udgangspunkt i en fælles refleksion over de strategier, der understøtter de mål, som er beskrevet i strategiplanen. Den anvendte metode består af refleksionskort, refleksionsfirkløveren og skema til handling. Da vi afprøver noget nyt, er det vigtigt at have en klar og tydelig ramme. Der er udarbejdet en fast dagsorden og en drejebog for både strategimøderne og refleksionsdelen. Se bilag. Metoden anvendes også på møder i Ledergruppen, Lokal MED-udvalget og Områdebestyrelsen for at fremme fælles refleksion, skabe tydelighed omkring forandringer og forbedringer, samt de fælles mål. I august måned vil der i Områdebestyrelsen, Lokal MED-udvalget og i ledergruppen blive aftalt, hvordan der arbejdes med refleksionsredskabet og lagt ramme for dette.

I vores nyhedsbreve til forældre vil vi informere om de tiltag, der iværksættes og afprøves, baseret på de refleksioner, der er blevet drøftet under strategimøderne i husene.

Gennem dataindsamling vil vi løbende evaluere processen omkring strategimøder og refleksion, og vi vil justere undervejs, når det er nødvendigt.

Strategiplanen fungerer som et dynamisk og aktuelt arbejdsredskab, der skal understøtte og skabe følgeskab omkring vores kerneopgave.

Vi ser frem til den bevægelse, vi nu sætter i gang 😊

