

Årsplan 2021

Børnehusene Nivå.



Ledelsesmæssig drøftelse af Direktionens Ledetråd 2021

Direktionen lægger vægt på den ledelsesmæssige drøftelse af ledetråden. Indledningsvis skal I derfor fortælle lidt om de drøftelser, Direktionens Ledetråd 2021 har givet anledning til.

Kort opsummering af den ledelsesmæssige drøftelse:

For os i Børnehusene Nivå handler bæredygtighed, udover klimavenlige tiltag, om vores handlinger i dag, der er med til at skabe forudsætninger for livet i morgen. Når det drejer sig om bæredygtig ledelse implicerer det, at ledelsens formål er, at være med til at skabe forudsætningen for det fremtidige liv. For borgere i Fredensborg kommune, medarbejdere og som samfund osv.

Bæredygtighed handler om livet i morgen og fremtiden. Det ligger i FN's definition af bæredygtighed, at det drejer sig om livet for de kommende generationer, fødte såvel som ufødte. Bæredygtig ledelse handler dermed om, at se de ledelsesmæssige handlinger i dag i det længst mulige tidsperspektiv.

Ledere har nødvendigvis ikke viden om alt. Derfor involverer vi personalet, som har kompetencer, inde for de forskellige områder og arbejdsopgaver. Dette giver medarbejderne en ansvarsfølelse, og et større arrangement.

Bæredygtighed handler om at etablere en ny og bedre balance mellem mennesker og naturen. Vi har som borgere alle et samfundsansvar.

I Børnehusene Nivå har vi drøftet flere investeringer og fornyelser af digitale pædagogiske redskaber. For herved at øge børnenes kendskab og viden til den digitale verden. Fortløbende har vi refleksioner om, relevansen at de digitale redskaber set i forhold til børnegruppens behov og udvikling.

I drøftelsen om Fredensborg Kommunes 10 politikker har vi været inde på vigtigheden af samarbejdet på tværs i bysamfundet og nabokommunerne. Dette set i forhold til den *Grønne politik, Børne- unge politikken, Ældre og værdighedspolitikken, samt verdensmålene.*

Bæredygtighed der favner bredt

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 fremtidssikrer organisationen. Vi skal sikre, at Fredensborg Kommune fortsat er en attraktiv arbejdsplads, og at vi arbejder målrettet med at tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere og bevarer en arbejdsplads med nytænkning, trivsel, arbejdsglæde og høj faglighed.

Spørgsmål til refleksion:

- Hvordan sætter I retning til den grønne omstilling?
- Hvordan kan I aktivt implementere kommunens handleplan for Fredensborg som grøn virksomhed og sætter konkrete mål for den grønne omstilling?
- Hvordan kan I udvikle bæredygtig ledelse?
- Hvordan arbejder I målrettet med rekruttering og fastholdelse?
- Hvordan kan I styrke forebyggelse af sygefravær, som tager afsæt i hele arbejdspladsens trivsel.

Overvej konkrete handlinger på jeres fagområde, hvor I vil kunne bidrage til en mere bæredygtig kommune. Handlingerne noteres nedenfor

Handlinger i 2021

Refleksion om målopfyldeelse og effekt

Grøn omstilling:

- Børnehusene Nivå har investeret i flere Elcykler og løbecykler.
- Der er indkøbt skiundertøj, fleece trøjer, flyverdragter og softshell jakker til alle medarbejdere. Personalet er klædt godt på til at være ude hele dagen, i alt slags vejr.
- Vi har øget fokus på klima, miljø og en bæredygtig tankegang i Børnehusene Nivås organisation.

Mål:

- Indkøb af løbecykler har betydet, at alle børn er en del af fællesskabet, hvis de ikke selv har en cykel. Med adgang til helt basale ting, som eksempelvis en cykel, udvikles menneskelige potentialer.
- At sikre, at alle medarbejdere har tøj til efter vejret, så de kan være ude mest muligt. Specielt under Covid-19.
- Nedbringe co2 i forhold til forbrug af kød i hverdagen.

- I forbindelse med at alle er mere ude, har vi et lavere forbrug, af el og vand. Der produceres mindre varmt mad, da køkkenerne laver madpakker. Dette betyder ligeledes nedgang i Co2 i forhold til kød og madproduktionen generelt.



Metode:

- Alle huse har cykler og cykelhelme i forskellige størrelser, som udlånes.
- Alle der har ønsket, har fået deres egen flyverdragt, ski-undertøj, fleecetrøje og softshell jakke.
- Vi har to kødfrie dage om ugen.

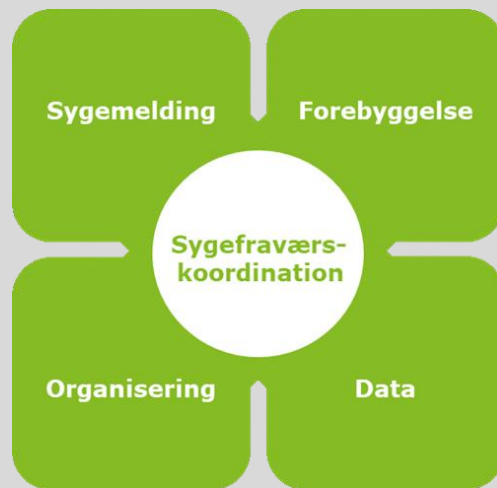
Effekt:

- Når vi er meget ude, vil vi sandsynligvis have et mindre forbrug af strøm og vand, da blandt andet lyset er slukket, når vi ikke er i institutionerne.
- Vi vil opleve, at børnene udvikler deres evne til at kunne cykle, så de mestrer det, inden de starter i SFO/skole.

Sygefravær:

Vi har fortsat øget fokus på at være ude mest muligt. Organiseret udluftning, rengøring af overflader midt på dagen, vask af legetøj, afstand, mindre grupper og omorganisering af skema (dataindsamling i forhold til pasningsbehov fra forældre). Her sikrer vi, at personalets timer planlægges, så det giver mening for kerneopgaven.

Vi har øget fokus på at skabe "mere nærvær, mindre fravær". Her tænkes også ledelse tæt på.



Mål:

- Øget samarbejde i en ændret Covid-19 hverdag, hvor der arbejdes i mindre grupper.
- Lavere sygefravær.

Metode:

- Vi afholder løbende omsorgssamtaler og opfølgingsmøder. Vi afholder personale udviklingssamtaler, samt gruppe udviklingssamtaler i teams. Dette gøres både stuevis og afdelingsvis. Vi har løbende fokus på APV'erne i de forskellige huse.
- Vi har øget fokus på at skabe "mere nærvær, mindre fravær". Her tænkes ledelse tæt på, som en vigtig faktor.

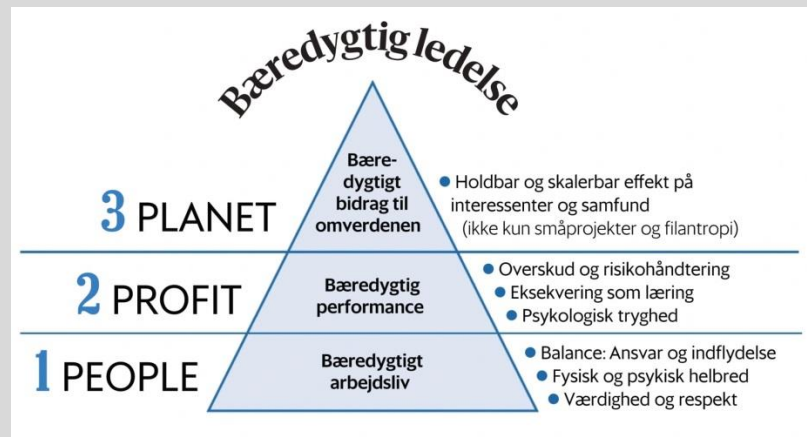
Effekt:

- På den lange bane giver det en øget produktion og en højere kvalitet for kerneopgaven/borgeren.
- Vi har under Covid-19 pandemien oplevet en nedgang i sygefraværet. Dog har der været en del Covid-19 fravær, som smittet, symptomer, nær kontakt m.m., som trækker sygefraværet naturligt op.
- Det mindre sygefravær skyldes dels, at der er skærpet fokus på afstand, hygiejne, udluftning, mindre grupper og at alle har været mere ude. Dette ønsker vi at forsætte med.

Bæredygtig ledelse:

I Børnehusene Nivå handler bæredygtig ledelse om den måde, vi som organisation ser og leder os selv på. Det handler bl.a. om at være i konstant forandring og at have ambitioner for at dette lykkedes.

Vi inddrager personalet i nye tiltag, for at sikre, at personalet har ejerskab. Dermed bliver det en fælles opgave mellem forvaltning, området, ledelsen, medarbejderne og den enkelte institution.



Mål:

- At sikre at Børnehusene Nivå er i løbende udvikling med nærområdet. Vi skal favne bredt.
- At vi i ledelsen sætter fælles mål for udvikling, men også mulighed for at hver institution gør noget individuelt.
- At inddrage medarbejderne og børneperspektivet.

Metode:

- Vi vil i ledelsen afholde temadage/møder, hvor vi sparrer/diskuterer/debatterer i fællesskab.
- Vi får nedskrevet relevante aftaler, og retningslinjer/beslutninger, så det giver mening og bliver tydeligt for personalet.
- For at folde bæredygtighedsbegrebet ud i Børnehusene Nivå har vi dialoger og refleksioner i ledelsen, personalegruppen og bestyrelsen

Effekt:

- At personalet får mere ejerskab, medansvar, inddragelse, engagement trods forskelligheder.
- Bæredygtighed handler om at etablere en ny og bedre balance mellem mennesker og naturen.

Rekruttering og fastholdelse:

Vi aktualiserer forsat vores stillingsopslag, når vi søger nyt personale, så det er synligt for ansøger, hvad vi søger efter.

I alle huse har vi udarbejdet en mentorordning, til når vi modtager nye medarbejdere.

Mentoren forpligter sig til at yde en særlig indsats for, at en ny kollega kommer til at trives på arbejdspladsen. Derfor vil mentorens særlige opgaver være at, tilrettelægge et konstruktivt og effektivt mentorforløb, der passer til den enkeltes arbejdsplads/opgaver.

Mål:

- At sikre nye medarbejdere får en god modtagelse, og synliggøre dette, så man ved det er noget der vægtes højt, desuden afholdes der samtaler med daglig leder inden for de første tre måneder.

Metode:

- Stillingsopslaget udarbejdes forsat i samarbejde mellem daglig leder og områdeleder.
- Daglig ledere har fortsat fokus på modtagelsen og trivslen hos nyansatte.
- Der er udarbejdet en beskrivelse af mentorordningen, som er tilgængelig for alle medarbejdere.

Effekt:

- Når den nyansatte føler sig godt modtaget, med grundig oplæring, trives man også i det nye fællesskab.

--	--

Digital fremtid – teknologien som medspiller

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 som medspiller på alle områder. Det betyder også, at vi har fokus på digitale kompetencer hos os selv og skaber effektive løsninger, der gør borgerne tilfredse.

Spørgsmål til refleksion:

- Hvordan anvender I data som afsæt for dialog om kerneopgaven samt bruger nøgletal og ledelsesinformation til at måle på værdiskabelse?
- Hvordan kan teknologi og digitalisering forny jeres fagområder og skabe mere kvalitet for borgerne. Hvilke ideer og løsninger har I på jeres område?
- Hvilke konkrete mål for digitalisering og teknologianvendelse vil I sætte jer?
- Hvilke etiske dilemmaer kan der være forbundet med nye teknologier og opmærksomhed på, hvad det gør ved vores relationer til hinanden og til borgerne?

Overvej konkrete handlinger på jeres fagområde, hvor digitalisering kan spille en ny rolle. Handlingerne noteres nedenfor.

Handlinger i 2021	Refleksion om målopfyldelse og effekt
<p>AULA. D. 4. januar 2021 startede det nye digitale kommunikations redskab Aula til de kommunale dagtilbud. Aula er en simpel og brugervenlig løsning, der samler al kommunikation ét sted, samt overholder de regler der er i forhold til GPDR. Hver institution har superbrugere, som er med til at hjælpe og vejlede både kollegaer og forældre.</p>	<p>Mål.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sikrer at forældrene får en god og sikker oplæring i AULA. • At alle forældre får samme information. <p>Metode:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fredensborg Kommune har udarbejdet et fælles "kodeks for god kommunikation" • Der er oprettet en superbrugergruppe, samt der afholdes fælles møder til spørgsmål og introduktion af nye tiltag.

Sprogtrappen.

I Børnehusene Nivå arbejder vi med sprogtrappen. Sprogtrappen er et nyt redskab, som ligger under Rambøll. Sprogtrappen giver en indikation på, hvor børnene ligger i forhold til formelt sprog, funktionelt sprog, legeudvikling, fælles opmærksomhed og pegegestik, kognition, samt relationer og socialt samspil.

Påfuglen skal afprøve sprogtrappen via en app.



WEB møder:

I Børnehusene Nivå er vi godt i gang med at afholde møder online.

Det er både stuemøder, teammøder, ledermøder, personalemøder, konferencer, osv.

Vi benytter os oftest af WEB-EX.

Alle ledere har mulighed for at indkalde via Outlook.

Effekt: At der skabes en rød tråd i barnets liv, da det er den samme platform der bruges gennem hele barnets liv.

Mål:

- Sikre at vi har fokus på hvert barns udviklingszone.
- At vi hele tiden har fokus på at læringsmiljøet passer til børnegruppen.

Metode:

- Alle medarbejdere observerer 14 dage, inden de udfylder sprogtrappen på det enkelte barn.
- Personalet gennemgår børnenes trinplacering.
- Der udarbejdes en handleplan for de børn, hvor der er behov.
- Vi har fokus på læringsmiljøet, tilpasset børnegruppens udvikling, trivsel, dannelse og læring.
- Indsamling af data.

Effekt:

Vi har fokus på barnets generelle udvikling og trivsel, og ikke kun sproget. Vi sikrer en stabil og sikker udvikling hos børnene i samarbejde med forældrene.

Mål:

- At vi mindsker smitterisiko, holder afstand, undgår at være samlet, her under corona pandemien.
- At vi holder fast i pædagogikken, og udviklingen, selvom at vi ikke kan mødes fysisk i øjeblikket.

Metode:

- Daglig leder sørger for indkaldelse, når der afholdes møder.

Effekt: Vi har erfaret at vores møder er mere effektive. Vi bruger kortere tid på møder. Ledere kan være mere tilstede i eget hus. Vi er opmærksomme på at web-møder ikke erstatter fysiske møder, da relationen er en vigtig faktor i et samarbejdet.

Politikker der skaber værdi for borgerne

Byrådet har formuleret 10 politikker, som spiller en væsentlig rolle i at implementere byrådets arbejdsgrundlag. Gennem politikkerne kommunikerer byrådet til borgere 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.

Spørgsmål til refleksion:

- Hvor langt er I nået med at implementere politikker som er relevante inden for jeres fagområde og på tværs?
- Hvor er I godt på vej og hvor skal I styrke jeres fokus?

Overvej konkrete nye handlinger på jeres fagområde i implementering af politikkerne. Handlingerne noteres nedenfor.

Handlinger i 2021

Refleksion om målopfyldelse og effekt

FN's forskellige verdensmål omkring bæredygtighed, og "Fredensborg Kommune- Grøn politik":


Vi afholder skraldedag en gang årligt, i samarbejde med Danmarks Naturfredningsforening. På skraldedagen indsamler alle børn affald i nærområdet. Det pædagogiske personale inddrager børnene i planlægningen af Skraldedagen og i år inviteres forældrene med. Nivågaard Malerisamling og Nivå bibliotek inviteres med

Mål:

Op til skraldedagen læser vi bøger om miljøet, sætter fokus på klimaet, laver kunst af skrald mm. (mælkekartoner, emballage fra produktionskøkkenerne, etc.)

Metode: Deltagerne bliver udstyret med handsker, poser, gribetænger og ruterne bliver fordelt. Det indsamlede affald vejes. Affaldet bliver sorteret i forhold den grønne politik i Fredensborg kommune, herunder plast, papir, pap, glas m.m. Derefter køres det til Fredensborg Forsyning.

Effekt:

<p>ind i projektet i forhold til børnenes arbejde med kunst af skrald og udstilling af kunsten.</p>	<p>I forbindelse med at vi inddrager forældre, Nivågaard Malerisamling og Nivå bibliotek i Skraldedagen skærper vi, børnenes og borgernes opmærksomhed på miljøet og gør en forskel for Nivå Bysamfund i fællesskab. Børnenes bevidsthed omkring affald i naturen øges og tematiseres, når vi er på tur. Børnene formidler deres viden til deres familier og vi skaber læring i de pædagogiske aktiviteter. Samtidig øger vi brugernes kendskab til Nivågaard Malerisamling og Nivå bibliotek og til det Kulturelle arbejde der foregår i daginstitutionerne og i Nivå Bysamfund.</p>
<p>Alle huse skal have kendskab til kompostering, og inddrage børnene i processen. I Videnscenter Lærkereden opføres en kompostbeholder, der tilses og passes af de børn og voksne der benytter "Haver til Maver".</p> 	<p>Mål og metode: Kompostormene er dem der søger for omsætningen i en ormekompost. Det grønne køkkenaffald vil hurtigere bliver omsat og man får hurtigere plads til mere grønt affald. Ormekompostering kræver, at kompostormene har den rette temperatur, fugtighed og nok af føde for at trives bedst muligt.</p> <p>Effekt: Her kan børnene se, at man kan bruge rester fra vores produktionskøkkener, der omdannes til muld, som så igen kan bruges til enten haven eller i blomsterbedet. Dette øger børnenes bevidsthed og læring om det biologiske kredsløb.</p>
<p><i>"Et ældreliv med muligheder" og "muligheder på tværs af generationer" – Ældre og Værdighedspolitikken:</i></p> <p>Hvis det er muligt genoptages samarbejdet med Ældrecentret Mergeltoften i efteråret 2021:</p> <p>Polarstjernens børn og personale og Mergeltoftens brugere og personale besøger hinanden til forskellige aktiviteter, bl.a. fordring af fisk på Mergeltoften, fællesture, værksteds- og bevægelsesaktiviteter, fastelavn og Luciafest.</p>	<p>Mål og effekt:</p> <p>Igennem vores fælles aktiviteter, styrker vi relationen mellem ældre borgere, børnene og personalet, og udvikler i samarbejde visionen omkring kerneopgaven, det sunde samvær og det bæredygtige fællesskab.</p>

I henhold til FN's verdensmål om "Fred - Retfærdighed og Stærke institutioner" og Fredensborg kommunens Børne og Unge politik:

Der etableres et fælles Børneråd i Børnehusene Nivå.

Børneråddet består af de valgte børn, personale og områdeleder. Børneråddet mødes 2 x årligt til møde i Lærkereden med områdeleder. Møderne kan evt. afholdes via web-møder.

Mål:

Vi vil give børnene mulighed for at være en del af et motiverende fællesskab i egen institution, men også for hele Børnehusene Nivå, for hermed at styrke børnenes forståelse for demokrati og sikre dem indflydelse på deres hverdag.

Målopfyldelse og effekt:

Børnene får indflydelse på planlægningen af forskellige aktiviteter, såsom Børnenes Grundlovsdag, Skraldedagen, OL, Sangens dag m.m.

Børnene skal have mulighed for at komme med input til f.eks. madplanen og indkøb.

