

Årsplan 2022



Børnehusene Nivå



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.

Refleksionsspørgsmål:

- Hvilke opgaver, begivenheder og udfordringer har fyldt særligt i 2021?
- Hvordan har I som ledelse arbejdet med dem?
- Hvad har I lært og hvad kan I tage med videre i 2022?

Kort opsummering af den ledelsesmæssige drøftelse:

På trods af et år præget af Covid19 pandemien, har vi arbejdet med de fleste visioner fra årsplanen 2021. Bekymringen om smitte og sygdom har fyldt meget både hos medarbejdere, ledere og forældre. Det mentale helbred har været udfordret. Derudover har det været en kompleks opgave at skulle omstille husene hver gang UVM og SST udarbejdede nye retningslinjer for dagtilbud. Vi er lykkedes – også i samarbejde med forældrebestyrelsen at navigere fokuseret under de givne vilkår, og fundet de bedst mulige løsninger i den pædagogiske praksis, og i forældresamarbejdet. Medarbejderne har været meget adskilte og kun haft kollegaskab i små grupper. Derfor er det en ny opgave at genbesøge og justere/forandre hidtidige arbejdsgange og samarbejdsflader.

Trivselsmålingen er med til at sætte retning i det fornyende og det virksomme i arbejdsmiljøet. Det vurderes af husene, MED og i ledelsen, hvad der skal være fokus på fremadrettet. Trods pandemi er Børnehusene Nivås trivselsmåling meget positiv.

Webmøder har skabt rutine i at holde fast i samhörigheden i området i forhold til planlægning af aktiviteter, forældresamtaler, personalemøder, ledermøder, bestyrelsesmøder mv. Erfaringen herfra er, at virtuelle møde er mere målrettede og tidssparende. Den erfaring bringer vi videre ind i tiden efter pandemien og vælger hvilke møder, der med fordel kan afholdes på Webex.

I forhold til overgangen fra dagtilbud til skole, var det en opgave at navigere i hvordan den bedste praksis kunne være i forhold til børnene, og ikke mindst forældrene, når ingen kunne mødes fysisk.

I ledelsesteamet, er der også sket forandringer. To er gået på pension, og nye er kommet til. Når der sker udskiftning i en gruppe, er der en ny opgave for alle at falde på plads i den nye kontekst. Det er lykkedes rigtig fint.

En anden ledelsesmæssig opgave har været og er at rekruttere kvalificeret personale, hvorfor mange kreative handlinger har været i spil – både i området og på forvaltningsniveau. Målet er at fastholde den pædagogiske kvalitet i hverdagens praksis til gavn for vores borgere og brugere, hvor dagsordenen er "Mindst mulig indgriben for færrest mulige familier". Det er en opgave at skabe pladskapacitet, der matcher efterspørgslen, hvorfor Galaxens ledige lokaler er på tale som tilknytning til Polarstjernen.

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.

I vælger selv hvilke opgaver og værdier, som I sætter fokus på i det kommende år. I behøver dermed ikke tage udgangspunkt i alle seks ledelsesopgaver eller alle 12 ledelsesværdier, men inddrage dem, som er relevante for jer og udviklingen på jeres fagområde. Beskriv, hvor I lægger jeres fokus og begrund hvorfor.

Kort refleksion over status på Bæredygtigt Lederskab:

I Børnehusene Nivå handler bæredygtig lederskab, 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 ledelsen handler bæredygtighed også om balance og trivsel i personalegrupperne. Det handler blandt andet om arbejdsmiljøet. Vi genbesøger vores "Kridtstreger" (en samarbejdsaftale i området) og opfrisker metaforerne omkring det professionelle samarbejde – både i ledelsen og for nye og "gamle" medarbejdere. Dette knytter vi an til arbejdet med områdets værdiord, som er en del af vores faglige professionelle fundament. I Børnehusene Nivå handler bæredygtig ledelse, om den måde vi som organisation ser og leder os selv. Det handler blandt andet om at være i konstant forandring og at have ambitioner for at dette lykkes.



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

Ud fra de 6 ledelsesopgaver i Fredensborg Kommunens ledelsesgrundlag har vi fortsat fokus på at lede med forskellighed og fællesskab som en forudsætning for mangfoldighed. Vi tænker os som fornyende og ambitiøse i forhold til netop bæredygtighed og den fremtid vi er en del af.

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 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.

Aktiviteter, opgaver og projekter i 2022

Herunder skriver I de aktiviteter, opgaver og projekter, som kommer til at fylde hos jer i 2022.

Aktiviteter, opgaver og projekter i 2022:

Refleksion om målopfyldelse og effekt:

Miljøet

Verdensmål 13-klimaindsats:

I Børnehusene Nivå har vi valgt at have mere fokus på bæredygtige indkøb, transport og grønne produkter, madspildsprojekt, og reducere af energiforbruget.

Med udgangspunkt i fællesskaber inddrager vi borgerne, brugerne og medarbejderne med henblik på en ambitiøs og fornyende måde at arbejde med udviklingen og processerne i forhold til at tage ansvar for en forbedring af klimaet i fremtiden.

Nogle af de klimavenlige områder vi har valgt at prioritere i Børnehusene Nivå er:

Bæredygtigt indkøb:

- Fokus på indkøb af energibesparende hårde hvidevare – i samarbejde med indkøbsafdelingen.
- Fælles indkøb i Børnehusene Nivå for at reducerer kørsel/fragt fra firmaer vi handler med – mindre CO2 udslip.
- Vi ønsker at gøre en indsats for miljøet igennem grønne indkøb af materialer og legetøj i alle huse ud fra Danmarks og EU´s officielle miljømærker.

Transport:

- Vi benytter Elcykler til ture med børnene og derfor kører vi ikke bus i samme grad som tidligere, hvilket har betydning for CO2 udledningen.
- Cykling i naturen har også den effekt, at børnene og medarbejderne bevæger sig mere og oplever naturen, hvilket giver motion og frisk luft. Dette har en gavnlig effekt på sundheden og miljøet både hos børnene og medarbejderne.

Organisation

Verdensmål 12-ansvarligt forbrug og produktion.

Når man snakker om økonomisk og æstetisk bæredygtighed gælder det for Børnehusene Nivå om, at se på det langsigtede blik i et makroperspektiv og øge områdets værdi i fremtiden. Dette gør vi blandt ved at have et skærpet fokus på bæredygtigt indkøb, genbrug, deling af legetøj og pædagogiske og digitale redskaber samt arbejde med at reducere energiforbruget.

- Ydermere vil vi have designet og produceret vores eget kort over Nivå som skal hænge i alle huse og som skal fungere som en formidlings- og læringstavle. Kortet er illustreret med logoer af de kulturelle steder og oplevelser i Nivå samt skolen og Børnehusene Nivås huses placering.

Indsatser i forhold til at formindske energiforbruget:

I Børnehusene Nivå: I Børnehusene Nivå har vi en stor opmærksomhed på ændringer i vores adfærd i forhold til at formindske energiforbruget i husene for herved at skabe en mere bæredygtigt arbejdsplads.

- Dette arbejdes der blandt andet med i husene ved at inddrage børnene og medarbejderne i forståelsen af hvorfor det er vigtigt at slukke for lyset, spare på vandet og udluften rummene med henblik på mindst muligt varmespild - udluftning foretages ud fra en vejledning.
- I Børnehusene Nivå har vi valgt at inddrage børnene aktivt i processen ud fra et læringsmiljø. Eks. har en af husene "klimaheltene". Klimaheltene er et selvlavet pædagogisk redskab til at arbejde med klima og miljø ud fra et børneperspektiv. Hver stue har en kuffert med klimaheltene, som følger børnene i overgangen fra vuggestue til børnehave.
- Vi går i gang med Børnemiljøvurdering ud fra Dagtilbudstermometeret i dcum.



Sluk lyset - tænd for fornuften

Børneråd:

- Børnerådet arbejder med demokrati, miljø og klimavenlige tiltag set ud fra et børneperspektiv og her aftales der indsatser og forløb, hvor der er fokus på social- klima- og økonomisk bæredygtighed. Børnene kan herved blandt andet være med til at sætte de klimavenlige fodaftryk i fremtiden – at være klimabevidst og ikke klimaangst. Børnerådet består af valgte børn, personale og områdeleder.
 - Vi giver børnene mulighed for, at være en del af et motiverende fællesskab i egen institution, samt hele området.
 - Vi styrker børnenes forståelse for demokrati, og sikre dem indflydelse på egen hverdag.
 - Vi inddrager børnene i planlægning af aktiviteter, samt give dem mulighed for at komme med ideer til for eksempel madplan og indkøb.
- Alt dette læner sig op af den styrkede pædagogiske læreplan - dannelse, etik, udvikling og læring. Børnerådet mødes 2 gange årligt.

Det er politisk besluttet, at alle kommunale institutioner og ejendomme skal sortere de samme affaldstyper, som de private husstande. I Børnehusene Nivå har vi valgt at synliggøre affaldssorteringen med læringstavler, hvor borgeren, børnene og medarbejderne kan se og følge processen i nedbrydelsen af affald i naturen.



Affaldssortering og madspild:

- For at skabe mere fokus på madspild ude i husene, så samarbejdes der med køkkenlederne om at sikre et stærkt blik på bæredygtighed i køkkenerne og dette gøres blandt andet med et madspildsprojekt. Madspildsprojektet har fokus på at bruge madrester til andre retter i løbet af ugen, så det ikke smides ud og på den måde sætter vi grøn og klimavenlig madproduktion i højsædet, hvor medarbejderne ændre vaner og arbejdsgange. Portionsanretninger, hvor meget hælder vi op og hvor meget mad kommer ind på stuerne og hvor meget kommer der retur, som så skal kasseres.



Digitalisering

ActiveFloor og Positiverne som et digitalt pædagogisk redskab i Børnehusene Nivå:

- ActiveFloor er et innovativt digitalt univers som kombinerer leg og bevægelse med læring. Dette redskab gør fysisk aktivitet til en naturlig del af børnenes hverdag og giver børnene anderledes sanseoplevelser, der blandt andet udvikler børns forståelse for tal, bogstaver og symboler. Samtidig skabes muligheden for at indarbejde It og læring i den pædagogiske praksis. Børnene inddrages i den digitale verden på en naturlig, sjov og varieret måde. Ydermere understøtter det arbejdet efter Den Styrkede Pædagogiske Læreplan.
- Positiverne er et digitalt værktøj til leg og læring i dagtilbud, som har til formål at understøtte det pædagogiske arbejde. Der er lagt vægt på det visuelle og kreative udtryk, så børnegruppen favnes bredt. Med dette materiale bliver børnene dus med eksempelvis science, men støttes også i at lave undersøgelser og observationer og får konkrete erfaringer med uderummet og nærmiljøet. I programmet kan der også designes egne piktogrammer til understøttelse af læringsmiljøet, formidling til forældrene og arbejdet med børnenes forståelse for affaldssortering og miljøet.

Digitale møder:

- Vi opretholder de gode takter fra Corona nedlukningen i forhold til at bevare nogle af de digitale møder. Det gør vi fordi vi spare tid både på transport og det giver mere effektive og fleksible møder. Derudover er vi med til at mindske CO2 udslippet.

Borgerne

Verdensmål 10-mindre ulighed

I Børnehusene Nivå har vi fokus på at møde alle brugere ens, uanset kultur, værdier, status og religion. Vi ser hvert enkelt barn og familie som en ressource. Vi møder børn og forældre med respekt for forskellighed. Vi guider og vejleder i den danske kultur, ved behov.

Vi bygger bro mellem hjem og institution, ved at møde borgerne med gensidig respekt og nysgerrighed.



Forældresamarbejde.

- Forud for modtagelse og opstart i Børnehusene Nivå genoptager vi – ovenpå covid19 perioden - afholdelsen af hjemmebesøg og legestue. Dette foregår i tæt samarbejde med den sundhedsplejerske, der er tilknyttet til familien, samt det pædagogiske personale der skal modtage barnet. Formålet med hjemmebesøgene og legestuen er at skabe en tryk relation til familierne forud for modtagelsen i dagtilbud. Modtagelsen af nye børn må aldrig blive en rutine, både barnet og familien skal mødes, ses og favnes.
- Vi inddrager forældrene ved fælles arrangementer (ex "bag for en sag").
- Vi afholder trivselssamtaler, 3 mdr. samtale efter opstart, samt overgangssamtaler og øvrige samtaler ved behov.
- Vi har medarbejdere fra alle huse på diplom i "tidlig indsats" i dagtilbud i første leveår, for børn i udsatte positioner" Diplommodulet skal kvalificere medarbejderne til at kunne identificere og håndtere komplekse problemstillinger vedrørende sårbarhed og udsathed relateret til tidlig indsats for de yngste børn på grundlag af Den Styrkede Pædagogiske Læreplan.
- Vi arbejder med mindre læringsgrupper i alle huse.



Rundt om barnet.

- Vi anvender Sprogtrappen, som har en holistisk tilgang til barnet. I Børnehusene Nivå arbejder vi med Sprogtrappen, som har en holistisk tilgang til barnet.

Sprogtrappen er et 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.

Når vi anvender Sprogtrappen sikrer vi, at vi har fokus på hvert enkelt barns udviklingszone, samt at tilpasse læringsmiljøet til børnegruppen. Der udfyldes systematisk i Sprogtrappen af det pædagogiske personale, som har ansvaret for, at der udarbejdes en handleplan for de børn hvor der er behov.

Hermed sikres en stabil og sikker udvikling hos børnene, hvor der samtidig er fokus på barnets generelle udvikling og ikke kun sproget i samarbejde med forældrene.

Sprogtrappen erstatter Sprogvurderingen for 3-6 årige. I den forbindelse afholdes der digitalt webinar med intro til Sprogtrappen til børnehavernes personale.

Børnetallet i Nivå

Det store pres på særligt vuggestuepladser blandt andet grundet nybyggeri, gør at opgaven omkring pladskapaciteten i Nivå har særligt fokus og skal løses.

Alle huses normeringer er fyldt over vippenormeringen. Efter 1. maj daler procentsatsen, hvor de kommende skole startere går på SFO. Men husene har fortsat merindskrivning. Omkring oktober rammer vi de 10 % i overbelægning igen, hvis vi intet foretager.

Bæredygtighed i forhold til husenes kapacitet og rammer. Udgangspunktet i børnerokader er mindst mulig indgriben for færrest mulige. Der arbejdes tæt sammen med center for Kommunale Ejendomme og center for Skoler og Dagtilbud om fælles opgaveløsning. Det forventes understøttet af det politiske niveau.

- Børnehavegrupper fra Polarstjernen i Lærkereden indtil overtagelse af Galaxens lokaler.
- Der skal arbejdes på liggehal i Solstrålen og Polarstjernens vuggestuehus.
- Der skal arbejdes med indretning af Galaxens kvm i forhold til husets fremtid.
- En kommunikationsstrategi skal understøtte åbenhed om "hvor er vi nu".
- Ledelsen har jævnlige møder om kapaciteten og hvordan der sikres bedst mulige overgange for alle børn. Forældrebestyrelse, Med og kontaktførelse inddrages.

Arbejdspladsen

Verdensmål 16,6. Fred, retfærdighed og stærke institutioner.

I Børnehusene Nivå vil vi redefinere vores fælles platforme og samarbejdsflader. Vi vil fortsat have fokus på at være en ambitiøs og motiverende arbejdsplads, med plads til at nytænke.

I det kommende år vil vi være nysgerrige på, hvordan vi kan udvikle et Digital mind-set for Børnehusene Nivå – både for ledelsen, medarbejderne og borgerne.

- Vi vil sætte vores fællesarrangementer på dagordnen blandt andet på lederstrategimøderne. Herudover skal det i MED. Vi vil drøfte, hvilke arrangementer der skal redefineres/nytænkes eller hvilke der skal fastholdes i nuværende form.

Eksempelvis Skildpaddeløb/OL vs. Royal Run, Haver til maver vs. Klima i børnehøjde, leg og bevægelse vs. Tour de France/tour de Nivå. Sangens dag vs. MGP Junior m.m.

I Børnehusene Nivå tager ledelsen og MED-udvalg (nogle steder står der kun MED) afsæt i trivselsmålingerne, med henblik på hvordan vi fastholder og videreudvikler Børnehusene Nivå som en ambitiøs og motiverende arbejdsplads.

- Trivselsmålingen gennemgås i hvert hus, herefter i MED-udvalget, i ledelsen, i forældrebestyrelsen. MED-udvalget udarbejder handleplan.

- Vi vil påbegynde en proces, hvor vi vil have fokus på digitalt *mindset* for området. 2 daglige ledere vil udarbejde et udkast til dette i ledelsen med inddragelse af MED-udvalget, for at sikre implementering i dagligdagen. Vi vil arbejde på at udvikle og vidensdele på de digitale platforme blandt andet via Aula, og vores fælles K drev, **Motto "Har det værdi er det noget k-drevet kan li`"**.

Konkret skal der arbejdes med at nedbringe kopier i papirform hen mod en større forventning til selv at finde materialerne på de digitale platforme.

- Hvert år introduceres nye medarbejdere til Kridtstregene og det Professionelle samarbejde via vores samarbejde med "De-tre".

- Derudover opretter områdeleder velkomstmøder for nye medarbejdere i området, så de samlet kan introduceres til Børnehusene Nivå og vores arbejdsform.

Introduktion til:

- a. Kridtstreger "Det professionelle samarbejde".
- b. Årsplan
- c. Forældrebestyrelsen og kontaktførelse
- d. MED-udvalg
- e. Til AKT
- f. DSPL
- g. Ledelse tæt på
- h. Projekter i området
- i. Andet