



**Skanderborg**  
Kommune



## Udviklingskontrakt 2023 for Dagtilbud Højvangen

I Dagtilbud Højvangen ser vi udviklingskontrakten som det strategiske spor, der skal forfølges i det/de kommende år. Derfor vil det af udviklingskontrakten fremgå, hvilke udviklingsmål vi skal arbejde med. Udviklingsmålene viser både, hvordan vi bidrager til realiseringen af Skanderborg Byråds politikker og hvordan vi vil højne kvaliteten i dagtilbuddet.

Vi står i Dagtilbud Højvangen midt i en stor forandrings proces, hvor vores fokus er skabelsen af en tydelig fælles kurs og hvordan vi i samskabelse lykkes med kerneopgaven. I den forbindelse har vi i LMU, forældrebestyrelsen og i ledelsesteamet fået udarbejdet et LOGO for Dagtilbuddet som signalerer, at vi er mangfoldige og et *fælles vi*.

Vi vil skabe koordinering, hvor vi har tydelige rammer for det professionelle samarbejde og vores kommunikation i forhold til hvem der gør hvad og hvornår. Vores vision er at være "*det ambitiøse Dagtilbud*". Hvor vi vil bygge en fælles stærk identitet og skabe commitment mellem de fire børnehuse og medarbejderne.

# Udviklingsmål 1

## God ledelse og en bæredygtig arbejdskultur

### Baggrund og formål

Vi vil skabe en endnu større bæredygtig arbejdskultur, hvor vi har fokus på øget trivsel, udvikling, tillid og nærvær. Vi vil i 2023 have fokus på at udvikle ledelse i tråd med ledelsesgrundlaget og arbejde med at skabe en bæredygtig organisation.

### Det politiske og strategiske afsæt

Spor 2. – God ledelse og Bæredygtig organisation

1. Hvad skal vi holde op med?
2. Fokus i ledelsesudviklingen.
6. Udvikling af opgaveløsning.

Klar til fremtiden – *God ledelse gør en forskel – mere "løsningsøgende" kultur: Mindre "nej"; mere "Ja", "ja hvis" eller nej, men..."*

### Udviklingsmål

Vi skal definere og sikre god ledelse samt styrke ledernes og medarbejdernes trivsel. Vores fokus er at skabe en fælles kurs og et fælles sprog, sikre den professionelle tilgang den nødvendige koordinering samt skabe motivation og følgskab.

Målet er et "*fælles vi*" hvor vi lykkes med kerneopgaven i samskabelse. Alle bidrager og oplever sig selv som en del af Dagtilbud Højvangens DNA 51/49. En god tommelfingerregel vil være, at kerneopgaven skal fylde mindst 51 procent, mens det individuelle perspektiv hos medarbejderen maksimalt må fylde 49 procent. Vi skal altid have øje for, hvad er formålet med vores ansættelse. Vi tror på, at fokus på kerneopgaven er lig med trivsel hos medarbejderen.

### Forventede virkninger for borgeren

- At med kerneopgaven i fokus, fastholdes arbejdsglæde og stabilitet i organisationen.
- At medarbejdere vil opleve at ledelsesgrundlaget lever, så de oplever en balance i at lederen både er tydelig og understøttende.
- At forældre oplever at blive mødt af personale og ledelse med en professionel og anerkendende tilgang.

### Tidsperspektiv

2023-2024

### Aktiviteter

- De daglige ledere har 1:1 møder med alle medarbejdere, to gange årligt. Hvor alle får mulighed for at formulere, hvad der giver dem faglig stolthed og arbejdsglæde i hverdagen.
- Dagtilbuddets leder har LUS med de daglige ledere to gange om året og sparringssamtaler en gang om måneden.

- Fælles personale dag i november med fokus på det professionelle samarbejde og faglighed, dette i tæt samarbejde med konsulenthuset De-tre. Målet er vi får et fælles sprog, hvor forventningen er, at vi er ansat til både at løfte faglighed og professionelt samarbejde, for at lykkes med kerneopgaven.
- Byde ind med udfordringspligt i forhold til det vi skal holde op med, når opgaver og prioriteringer ikke giver mening.
- I det daglige være mere nysgerrig, udfordrende og støttende i forhold til medarbejderne, hvad er hensigten med det de gør?
- De daglige ledere opstarter Diplom uddannelsen i ledelse

#### Opfølgning på udviklingsmålet og virkning:

Kontrakten evalueres i ledelsesteamet i februar og september 2023, LMU i februar og september 2023 og på fællespersonalemøder i februar samt i forældrebestyrelsen i marts 2023. Vi vil følge løbende op og der justeres i aktiviteterne, så vi sikrer at målet realiseres.

Evalueringerne sker på teammøder i de enkelte huse, hvor vi har udarbejdet en fælles agenda med daglig leder som tovholder.

## Udviklingsmål 2

### Fastholdelse og rekruttering - sygefravær

#### Baggrund og formål

Dagtilbuddet har et samlet højt sygefravær, som skal nedbringes. Et lavt sygefravær går hånd i hånd med god ledelse og medarbejdertrivsel. Vi vil derfor sætte mål for sygefraværet og lægge en strategi for at nedbringe sygefravær i 2023.

Formålet er at højne kvaliteten i dagtilbuddet, så vi skaber de bedste vilkår for at sikre kvaliteten i dagtilbuddet og de bedste forudsætninger for, at vi lykkes med kerneopgaven.

#### Det politiske og strategiske afsæt

##### Spor 2 God ledelse og Bæredygtig organisation

1. Hvad skal vi holde op med – udfordringspligten
3. Lokale mål for nedbringelse af sygefravær
4. Fleksible arbejdsformer

Klar til fremtiden – *God ledelse gør en forskel – mere "løsningssøgende" kultur: Mindre "nej"; mere "Ja", "ja hvis" eller nej, men..."*

#### Udviklingsmål

Vi vil gennem eksisterende dataindsamling i TARGIT, indsatser i de enkelte børnehuse og fokus på sundhedsfremmende tiltag – nedbringe det samlede sygefravær i dagtilbuddet til max 5%.

Vi skal sikre medarbejderne oplever en forståelse for håndtering af sygefraværs processen, samt de er medskabende af en tydelig sygefraværskultur - det vil sige, at alle ved hvor og hvornår vi indkalder til sygefraværssamtaler og de langtidsfriske oplever ledelsen handler, når der er meget sygefravær. Alle skal opleve at have psykologisk tryghed, vi skal turde tale om tvivl og fejl. Vi taler med hinanden og ikke om hinanden.

#### Forventede virkninger for borgeren

- At der med kerneopgaven i fokus fastholdes arbejdsglæde og stabilitet i dagtilbuddet.
- At forældre og medarbejdere oplever en professionel tilgang til beslutningstagen
- At vi ved at nedbringe sygefraværet vil få flere ressourcer i hverdagen, så vi lykkes bedre med kerneopgaven

#### Tidsperspektiv

2023-2024

## Aktiviteter

Som overordnet ramme søger vi inspiration i KL's "En kur mod sygefravær".



- Vi vil anvende TARGIT og KMD fraværsmodule, til at få ordentlig statistik, systematiske samtaler og tidlige indsatser over sygefraværet i de enkelte børnehuse.
- Som en del af arbejdet med tidlige indsatser, tilbyder vi fleksible arbejdsformer til de medarbejdere, der kunne have gavn af det.
- På alle LMU og bestyrelsesmøder bruger vi både eksisterende data fra TARGIT om status på sygefraværet samt status på trivslen og fortællinger om de gode historier. Dette med henblik på at identificere særlige indsatser.
- Vi vil tage afsæt i de nye uddannelsesdage der kommer fra HR og fraværsmodulet i KMD.
- **Udfordringspligten:** Vi vil gerne udfordre den dagsorden, vi anvender med sygefraværssamtaler ved mere end 14 dages sygefravær. Vi oplever at ansvaret i spørgsmålene ene og alene handler om, hvad vi som arbejdsplads kan gøre for medarbejderen. Vi arbejder på at skabe en dagsorden, hvor der er flere fremadrettede spørgsmål, det handler om at få skabt en refleksion om hvad vores medarbejder kan gøre for at blive mere langtidsfriske. Dette for at skabe fælles ejerskab over sygefraværet i børnehuse.
- Dagtilbudslederen og den daglige leder holder løbende sparringsmøder, hvor trivsel og sygefravær er på dagsordenen. Her drøfter vi i fællesskab status, nye initiativer og handlemuligheder.
- Ledelsen vil sikre ensartet information til alle medarbejdere om de tre fraværstyper og modeller for opfølgning på sygefravær.
- Dagtilbudslederen deltager som mødeleder til alle sygefraværssamtaler, for at den daglige leder bevarer den tætte relation.
- Mulighedserklæring inddrages efter behov.
- Inddragelse af fastholdelses-konsulent fra HR efter 14 dages sygefravær, efter vurdering.
- Til samtalerne italesættes de muligheder der er i vores sundhedsordning.
- På ledersparringsmøderne vil vi løbende have fokus på behovet for særlige tiltag i forhold til medarbejdernes trivsel.
- Vi har iværksat en prøvehandling, hvor vi fastansætter en vikar i alle børnehuse i forhold til at skabe stabilitet af fast personale, for at øge trivslen, både for ansatte og for børn.
- Der udarbejdes sygefraværspolitik i LMU, så der er tydelige retningslinjer.
- Vi har i ledelsen det daglige store fokus på at få italesat de gode historier og anerkende medarbejderne.

**Opfølgning på udviklingsmålet og virkning:**

Kontrakten evalueres i ledelsesteamet i februar og september 2023, LMU i februar og september 2023 og på fællespersonalemøder i februar samt i forældrebestyrelsen i marts 2023. Vi vil følge løbende op og der justeres i aktiviteterne, så vi sikrer at målet realiseres.

Evalueringerne sker på teammøder i de enkelte huse, hvor vi har udarbejdet en fælles agenda med daglig leder som tovholder.

## Udviklingsmål 3

### Fastholdelse og rekruttering - fleksible arbejdsformer

#### Baggrund og formål

Vi har udfordringer med at rekruttere uddannet personale. Formålet er at skabe en ambitiøs og attraktiv arbejdsplads med en lav personaleomsætning.

#### Det politiske og strategiske afsæt

Spor 2 God ledelse og Bæredygtig organisation

4. Fleksible arbejdsformer
5. God modtagelse af nye kollegaer

Klar til fremtiden – *God ledelse gør en forskel – mere "løsningssøgende" kultur: Mindre "nej"; mere "Ja", "ja hvis" eller nej, men..."*

#### Udviklingsmål

Vi ønsker at være en attraktiv og bæredygtig arbejdsplads, hvor vi er gode til at fastholde og rekruttere medarbejdere. Det kalder på, at vi arbejder med at få defineret hvordan fleksible arbejdsformer kan se ud i vores organisation. Derudover har vi et mål om at øge andelen af uddannet personale.

#### Forventede virkninger for borgeren

- At der med kerneopgaven i fokus fastholdes arbejdsglæde og stabilitet i dagtilbuddet.
- At forældre og medarbejdere oplever en hverdag hvor vi er professionelle i den måde vi løser kerneopgaven.
- At vi ved at fastholde og rekruttere motiverede medarbejdere, lykkes bedre med kerneopgaven.

#### Tidsperspektiv

2023-2024

#### Aktiviteter:

- Samtaler med seniorer om muligheden om gå ned i tid, med fuld pension.
- Forberedelsestid i arbejdstiden - til pædagogisk personale er der afsat forberedelsestid.
- I de årlige 1:1 samtaler italesættes muligheden for fuld tid samt information om, hvad det betyder økonomisk for deres pension.
- Nyansatte får mulighed for at selv bestemme, hvor mange timer de vil ansættes i.
- Oplæg fra "De-tre" med fokus på, at vi insisterer på samarbejde og fælles sprog, som sikrer en fælles kurs.
- Vi laver en prøvehandling i 2023, hvor vi ændrer tidsrammen for personalemøder fra 17.00-20.00 til 15.30-18.00.

**Opfølgning på udviklingsmålet og virkning:**

Kontrakten evalueres i ledelsesteamet i februar og september 2023, LMU i februar og september 2023 og på fællespersonalemøder i februar samt i forældrebestyrelsen i marts 2023. Vi vil følge løbende op og der justeres i aktiviteterne, så vi sikrer at målet realiseres.

Evalueringerne sker på teammøder i de enkelte huse, hvor vi har udarbejdet en fælles agenda med daglig leder som tovholder.



## Udviklingsmål 4

### Fastholdelse og rekruttering - God modtagelse af nye kollegaer

#### Baggrund og formål

Vi vil sikre den gode modtagelse af alle nye medarbejdere. Formålet er at nye medarbejdere skal opleve en relevant og velindrettet modtagelse.

#### Det politiske og strategiske afsæt

Spor 2 - God ledelse og Bæredygtig organisation

1. Hvad skal vi holde op med?
5. God modtagelse af nye kollegaer

Klar til fremtiden - *God ledelse gør en forskel – mere "løsningsøgende" kultur: Mindre "nej"; mere "Ja", "ja hvis" eller nej, men..."*

#### Udviklingsmål

Fælles mål for god modtagelse i dagtilbud Højvungen, som skaber et fælles sprog for det professionelle samarbejde. Vi vil udarbejde en klar rollefordeling for hvem der gør hvad i mentorordningen, fra dagtilbudslederen, administrativ leder, kollega og daglig leder.

#### Forventede virkninger for borgeren:

Barnet og forældrene oplever en pædagogisk medarbejder, der er klædt på til at skabe trivsel, udvikling, læring og livsduelighed. Dette gøres gennem tydeliggørelse af dagtilbuddets fokus på fællessprog om faglighed og professionelt samarbejde.

#### Tidsperspektiv

2023-2024

#### Aktiviteter

- Evaluere og tilrettelægge materialet om "den gode start" i mentorordning vi har lavet i LMU.
- It-signatur/ intro med administrativ medarbejder.
- Vi ønsker at bidrage til udarbejdelsen af et tilpasset modtagelsesforløb til dagtilbudsområdet i Signatur – god modtagelse.
- Fokus på at vi alle har ansvaret for god modtagelse af nye kollegaer.
- Introduktion til opgaver og kulturen i organisationen.
- Tydelig information og opgavefordeling både helhedsorienteret og lokalt.
- Kursus i "Ræk mig lige samarbejdet" og NEST.
- Vi udarbejder i LMU en skabelon til vores 3 måneders samtale. Denne benyttes til opfølgning og evaluering af den gode start – medarbejderen får mulighed for at byde ind med udfordringspligten, hvad skal vi holde op med, når opgaver ikke giver mening. Det er ofte i starten af en ansættelse, man kan se det der ikke fungerer.

#### Opfølgning på udviklingsmålet og virkning:

Kontrakten evalueres i ledelsesteamet i februar og september 2023, LMU i februar og september 2023 og på fællespersonalemøder i februar samt i forældrebestyrelsen i marts 2023. Vi vil følge løbende op og der justeres i aktiviteterne, så vi sikrer at målet realiseres.

Evalueringerne sker på teammøder i de enkelte huse, hvor vi har udarbejdet en fælles agenda med daglig leder som tovholder.

## Udviklingsmål 5.1

### Den røde tråd fra politik til virkning for borgeren – den gode sammenhæng.

#### Baggrund og formål

Vi har haft en stor udskiftning i ledelsen, både i dagtilbud Højvangen og på Niels Ebbesen Skolen. Derfor er vores primære mål at skabe et nyt samarbejde i det kommende år, med fokus på vores overgang/sammenhæng mellem dagtilbud og skole.

Vi er med i et fællesprojekt i hele Højvangen, om Relation Kapacitet i samarbejde med Joint Action.

Formålet er, at skabe et stærkt og produktivt samarbejde/sammenhæng på tværs af faggrupper når og hvor opgaven kræver det. Derfor har vi skabt et tæt samarbejde med sundhedsplejen. Målet er at vi udvikler os, får skabt en genkendelighed samt en tydelighed, så alle vores børn får den bedste start på livet og at alle forældre oplever en rød tråd, der skaber tryghed og tillid.

#### Det politiske og strategiske afsæt

Spor 1 - Den røde tråd fra politik til virkning for borgeren

##### 6. udvikling af opgaveløsningen

Dette med afsæt i Skanderborg kommunes børnepolitik ” Den bedste start på livet”.

#### Udviklingsmål

At få oparbejdet et formaliseret samarbejde, ikke mindst med fokus på overgange og sammenhæng. At vi får øget kendskab til hinandens kompetencer via vores fælles projekt ”*Relationel Kapacitet*”.

Vi vil at børn og familier oplever et øget sammenhæng, med den hjælp de modtager. Det tætte tværfaglige samarbejde er vigtigt i forhold til, at fortage en helhedsorienteret vurdering af barnet og familiens ressourcer, og kvalificere de beslutninger vi sammen træffer. Sikring og særlig opmærksomhed på børn i udsatte positioner. Perspektiv ind i indsatsen for "tidlig skolestart" 2025.

#### Forventede virkninger for borgeren

Vi tror på - at tager vi ansvar for koordinering og kommunikere på tværs af faggrupper, vil det gavne vores børn og familier, så vi i samskabelse lykkedes med kerneopgaven. Den røde tråd i alle enheder i Højvangen, tror vi på styrker tilliden og positiv udvikling. Dette vil også fungere som en tidlig indsats og forebyggelse for børn i udsatte positioner.

#### Tidsperspektiv

2023/2024

## Aktiviteter

- Vi deltager i projektet "relationel kapacitet" i samarbejde med Joint Action. Professionel forberedelse og koordinering for at skabe bedre sammenhæng.
- Vi har i samarbejde med ledelsen i sundhedsplejen udarbejdet en prøvehandling, med hjemme besøg med barnets faste sundhedsplejerske og den nye pædagog ved opstart i vuggestuen. Dette betyder at hjemmets sundhedsplejerske inviterer pædagogen via KMDi2 med ved møder, hvor der vurderes behov.
- Dagtilbuddet har ligeledes mulighed for at indkalde hjemmets sundhedsplejerske ved bekymringsamtaler.
- Repræsentanter fra ledelsen på Niels Ebbesen Skole og i Dagtilbud Højvangen, planlægger årsplan for samarbejdet. Januar 2023 udarbejder vi en fællesplan for overleveringer, overgange og samarbejde.
- Samarbejde omkring implementering af NEST metoder.
- Dagtilbud Højvangen er startet med at uddanne alle vores medarbejdere i "NEST i dagtilbud".
- Skolen arbejder med "Fri for mobberi". For at skabe en sammenhæng, er vi i gang med at uddanne pædagoger i alle 4 børnehuse i "Fri for mobberi". Målet er at få indkøbt bamser til alle børnene i børnehaven, meningen er at de skal have dem med i skolen.
- Etablering og systematisering af "Hjernen og Hjertet" som værktøj til viden om barnets læring, trivsel, udvikling.
- Vi anvender "Hjernen og Hjertet" som overgangsmateriale mellem dagtilbud og skole.
- Vi har valgt som en prøvehandling at sprogvurdere alle 3-årige og 5-årige. Dette for at indsamle data på sproglig udvikling.
- Vi har lavet en aftale om, at vi inviterer indskolingslederen med til bekymringsmøder allerede i efteråret før skolestart.

## Opfølgning på udviklingsmålet og virkning:

Kontrakten evalueres i ledelsesteamet i februar og september 2023, LMU i februar og september 2023 og på fællespersonalemøder i februar samt i forældrebestyrelsen i marts 2023. Vi vil følge løbende op og der justeres i aktiviteterne, så vi sikrer at målet realiseres.

Dagtilbud Højvangen og Niels Ebbesen Skolen har opfølgning og evaluering som fast punkt på distriktsmøde. Her vil hvert enkelt børnehus samle op internt og bringe disse evalueringer med på distriktsmøde. Der evalueres over fastlagte punkter, aftalt i starten af skoleåret.

## Udviklingsmål 5.2

Den røde tråd fra politik til virkning for borgeren – den gode sammenhæng mellem Dagtilbud Højvangen og Stilling skole.

### Baggrund og formål

I Dagtilbud Højvangen får vi flere børn fra distrikt Stilling skole og i 2025 åbner vi et helt nyt Børnehus i nærheden af Stilling skole. Vi er i en opstartsproces omkring et tættere samarbejde med Stillingskole og børnehuse i Stilling. Derfor er vores primære mål at skabe et nyt samarbejde i det kommende år, med fokus på vores overgang/sammenhæng mellem dagtilbud og skole.

### Det politiske og strategiske afsæt

Spør 1 - Den røde tråd fra politik til virkning for borgeren

6. udvikling af opgaveløsningen

Dette med afsæt i Skanderborg kommunes børnepolitik ” Den bedste start på livet”.

### Udviklingsmål

Målet er at vi får et fællessprog omkring læring og trivsel, så vi sikrer den gode sammenhæng mellem skole og dagtilbud. Ved at skabe tryghed og forudsigelighed ved overgangen giver vi vores børn de bedste forudsætninger for at trivsel, udvikling og læring.

Vi vil at børn og familier oplever et øget sammenhæng, med den hjælp de modtager. Det tætte tværfaglige samarbejde er vigtigt i forhold til, at fortage en helhedsorienteret vurdering af barnet og familiens ressourcer, og kvalificere de beslutninger vi sammen træffer. Sikring og særlig opmærksomhed på børn i udsatte positioner. Perspektiv ind i indsatsen for "tidlig skolestart" 2025.

### Forventede virkninger for borgeren:

Vi tror på, at ved vi tager ansvar for koordinering og kommunikation på tværs af afdelinger og fagligheder vil det gavne vores børn og familier, så vi lykkes med kerneopgaven. I tæt samarbejde mellem institutioner og skole kan vi sikre, at børn og forældre føler sig trygge i processen.

### Tidsperspektiv

2023/2024

### Aktiviteter

- Vi har i distriktet etableret et sammenhængsudvalg, der på sigt består af en pædagog fra alle børnehuse og børnehaveklasseledere på Stilling Skole samt skolens pædagogiske leder.
- Samarbejdsudvalget planlægger besøgsdage i foråret, hvor børnene kan mødes på tværs af børnehuse på skolen. Her vil både kendte pædagoger samt de modtagende lærere/pædagoger fra skolen deltager.

- Deltagelse i info dag for forældre til kommende skolestarter d. 10. januar
- Etablering og systematisering af "Hjernen og Hjertet" som værktøj til viden om barnets læring, trivsel og udvikling.
- Vi anvender "Hjernen og Hjertet" som overgangsmateriale mellem dagtilbud og skole.
- Årshjul hvor ledelserne afholder distriktsmøder, hvor sammenhængsudvalget er fast på dagsordenen.
- Vi har valgt som en prøvehandling at sprogvurdere alle 3-årige og 5-årige. Dette for at indsamle data på sproglig udvikling.
- Vi har lavet en aftale om at vi inviterer indskolingslederen med til bekymringsmøder allerede i efteråret før skolestart.

#### Opfølgning på udviklingsmålet og virkning:

Kontrakten evalueres i ledelsesteamet i februar og september 2023, LMU i februar og september 2023 og på fællespersonalemøder i februar samt i forældrebestyrelsen i marts 2023. Vi vil følge løbende op og der justeres i aktiviteterne, så vi sikrer at målet realiseres.

Dagtilbud Højvangen og Stilling Skolen har opfølgning og evaluering som fast punkt på distriktsmøde. Her vil hvert enkelt børnehus samle op internt og bringe disse evalueringer med på distriktsmøde. Der evalueres over fastlagte punkter, aftalt i starten af skoleåret.

## Udviklingsmål 6

### Den røde tråd fra politik til virkning for borgeren – Kvalitet i dagtilbud Højvangen

#### Baggrund og formål

I de pædagogiske læreplaner er der beskrevet, at der skal ske pædagogik hele dagen – og dette arbejdes der med i kulturen og i organiseringen i de tre læringsrum (de daglige rutiner, planlagte aktiviteter og i børnenes egne lege) Vi tror på at når kvaliteten i det pædagogiske arbejde højnes, ved refleksion og evaluering, skabes større tilfredshed, faglig stolthed og arbejdsglæde.

Et af de overordnede indsatsområder i den styrkede pædagogiske læreplan er, at skabe ”bedre læring og trivsel for alle børn og et sammenhængende børneliv”. Det hænger sammen med den kendte udfordring, at cirka 80% af alle børn overvejende udvikler sig, som de skal, har et godt børneliv og vokser op som kompetente og livsduelige voksne. Hvorimod 20% i større eller mindre grad ikke trives eller udvikler sig, som man kunne ønske sig og har ringere fremtidsudsigter.

Den styrkede læreplan understreger, at dagtilbuddets kvalitet i særlig grad har betydning for børn i udsatte positioner og peger på, at de møder tryk, støtte og passende udfordringer samtidig med, at de er en del af dagtilbuddets børnefællesskaber. Nest møder dagtilbud præsenterer en fællesskabs understøttende pædagogik, hvor der er fokus på fællesskabets betydning for det enkelte barns udvikling.

Nest betyder ”rede” og er i denne sammenhæng betegnelsen for en pædagogisk praksis, hvor tilgangen er, at den trykke rede, som ét barn har brug for, gavner alle børn.

Her stilles der skarpt på de pædagogiske værdier og børnesyn:

- Alle børn har krav på kvalificeret pædagogik.
- Børn er mere ens end forskellige.
- Børn gør det bedste de kan - lykkes de ikke, er det de voksne, der skal gøre noget andet.

#### Det politiske og strategiske afsæt

Spor 1 - Den røde tråd fra politik til virkning for borgeren.

6. Udvikling af opgaveløsningen.

Med afsæt i Skanderborg kommunes børnepolitik ”Den bedste start på livet” og ”De styrkede læreplaner”.

#### Udviklingsmål

Vores fokus er skabelsen af en tydelig fælles kurs og sprog på tværs af børnehusene og hvordan vi i samskabelse lykkedes med kerneopgaven.

Formålet er at fremme børns udvikling, trivsel og læring, så de bliver livsduelige mennesker. At vi er et attraktivt sted at være og at lære, samt at børnene bliver til nogen og noget.

#### Forventede virkninger for borgeren:

Barnet og forældrene oplever en pædagogisk medarbejder, der er klædt på til at skabe trivsel, udvikling, læring og livsduelighed. Dette gøres gennem tydeliggørelse af dagtilbuddets fokus på fælles sprog om faglighed og professionelt samarbejde.

#### Tidsperspektiv

2023/2024

#### Aktiviteter

- Vi sender hvert år 2 pædagoger fra hvert børnehus på KVALid uddannelsen. Dette for at blive stærkere i evaluering af kvalitet i dagtilbud. Vi vil systematisk bruge observationer til at højne kvaliteten i dagtilbuddet. Observationer kan fx være video, lydfiler, skiftelige beskrivelser mm.
- Vi uddanner løbende alle medarbejdere i dagtilbuddet i "NEST møder dagtilbud", som metode for at skabe kvalitet i dagtilbuddet.
- På NEST uddannelsen laver hvert team en prøvehandling, som de efter 4 uger bliver observeret på, hvortil de får en feedback fra observatøren.
- Vi vil kontinuerligt sørge for, at alle ansatte kommer på uddannelse i "Ræk mig lige samarbejdet, tak".
- Vi vil først på året, på et forældremøde, italesætte de pædagogiske optagetheder, herunder KVALid, NEST og "Ræk mig lige samarbejdet, tak", dette for at fordre et godt forældresamarbejde.
- Vi i ledelsesteamet har lavet en agenda til pædagogiske teammøder, hvor vi arbejder med de billeder og fokusområder vi fik med fra "Ræk mig lige samarbejdet, tak".
- Vi vil have fokus på at skabe pædagogiske læringsmiljøer hele dagen. På teammøder vil vi evaluere om alle børn oplever, at de er i privilegeret positioner i løbet af dagen. F.eks. via observationer eller systematisk gennemgang af alle børn.

#### Opfølgning på udviklingsmålet og virkning

Kontrakten evalueres i ledelsesteamet i februar og september 2023, LMU i februar og september 2023 og på fællespersonalemøder i februar samt i forældrebestyrelsen i marts 2023. Vi vil følge løbende op og der justeres i aktiviteterne, så vi sikrer at målet realiseres.

I efteråret 2023 får vi et pædagogisk tilsyn hvor ovenstående mål og aktiviteter bliver evalueret. Vi vil evaluere på data som vi har fået fra KVALid og NEST evalueres til personalemøderne.