

Organisationsstrategi

2026 - 2027



ORGANISATIONSSTRATEGI FOR 2026 - 2027 FOR HØRNING DAGTILBUD

I Hørning Dagtilbud ser vi den 2-årige udviklingsplan som en organisationsstrategi og et styringsredskab.

Organisationsstrategien viser både, hvordan vi bidrager til realisering af Skanderborg Byråds politikker, direktionens udviklingsmål og de udfordringer, vi ser ind i.

Vores udviklingsplan er præget af DUS (direktionens udviklingsspor) i Skanderborg Kommune.

- **Pres på trivsel blandt børn og unge**
- **Klima i krise**
- **Pres på det specialiserede socialområde**
- **Mangel på arbejdskraft**

På baggrund af DUS målene som er fastsat af direktionen i Skanderborg kommune, har Hørning dagtilbud følgende fokusområder:

1. Det specialiserede i almen

Sammenlægning af DUS sporene: Pres på trivsel blandt børn og unge og pres på de specialiserede socialområder.

2. Tæt på borgerne

Sporet: Pres på trivsel blandt børn og unge.

3. Den attraktive arbejdsplads

Sporet: Mangel på arbejdskraft.

I Organisationsstrategien sigter vi mod kvalitet i kerneopgaven. Det gør vi igennem byrådets udviklingspolitik: Mennesker møder mennesker – i Danmarks smukkeste kommune, hvor vi står på Skanderborg modellen, hvor detailbeslutninger træffes så nær på borgeren som muligt.

Organisationsstrategien beskrives så kort som muligt. Egentlige projektbeskrivelser eller lignende fremgår således ikke.

DIREKTIONENS UDVIKLINGSSPOR (DUS)

Det specialiserede i almen

En styrket pædagogisk indsats i dagtilbuddene har potentiale til både at fremme børns trivsel og reducere behovet for senere specialiserede foranstaltninger. Dermed kan der skabes en mere bæredygtig balance mellem det almene og det specialiserede socialområde, hvor flere børn understøttes tidligt. Hvor den pædagogik der praktikeres med og omkring barnet i dagtilbuddet mærkes, som en beskyttende faktor.

Mistrivsel blandt børn og unge peger på et behov for et strategisk skifte i tilgangen til forebyggelse og tidlig indsats. Et element i dette skifte er at styrke det almene område, så der i højere grad kan arbejdes med mere specialiserede pædagogiske indsatser.

1. Styrke samarbejdet på tværs.

- Forsat fokus på overgange og sammenhænge mellem hjem, skole og dagtilbuddet.
- Forsat fokus på brug af ressourcepersoner på tværs i Hørning dagtilbud samt vidensdeling.
- Øget samarbejde med sundhedsplejen, ergoterapeuter og fysioterapeuter i Skanderborg Kommune.
- Forsat fokus på Hørning Dagtilbuds grundfortælling og værdierne.

2. Opkvalificering og faglig udvikling.

- Forsat fokus på uddannelse, vidensdeling og kurser på tværs i Hørning Dagtilbud og Skanderborg kommune.
- Fokus på medarbejderinvolvering i forhold til faglig opkvalificering (VIA forløb).

Tæt på borgeren

Forældrene spiller en afgørende rolle i børns liv og udvikling. De har den tætteste relation til barnet og besidder en unik viden om barnets behov, ressourcer og udfordringer. Et tæt og tillidsfuldt forældresamarbejde skaber de bedste forudsætninger for barnets udvikling.

Når forældresamarbejdet er stærkt, kan indsatser koordineres og forankres på tværs af barnets arenaer. Fælles forståelse, klare forventninger og gensidig respekt bidrager til sammenhæng i barnets hverdag og reducerer risikoen for, at barnet oplever modsatrettede krav eller manglende støtte.

Det forudsætter, at vi som fagprofessionelle har de rette kompetencer, ressourcer og rammer til at arbejde relationelt og anerkendende med forældre – også i situationer præget af bekymring eller uenighed. Et systematisk fokus på forældresamarbejde, herunder tydelig kommunikation og forventningsafstemning, er en prioriteret opgave for det gode samarbejde.

- Fortsat fokus på traditioner som involverer forældrene i børnehuset/ dagtilbuddet f.eks. forældremøder, sommerfester m.m.
- Tæt samarbejde med forældrebestyrelsen.
- Involvering af LMU i forhold til tiltag, som øger fokus på det gode forældresamarbejde.
- Forsat brug af Hjernen og Hjertet, jævnfør retningslinjerne i Hørning Dagtilbud.
- Videndeling om det gode forældresamarbejde på tværs af Hørning Dagtilbud.
- Fokus på at sikre kompetencerne hos medarbejderne i mødet med forældrene.

Den attraktive arbejdsplads

Den attraktive arbejdsplads handler udover løn og ansættelsesvilkår, i høj grad også om kultur og ledelse. Tydelig retning, anerkendelse af hinandens indsatser og mulighed for at lykkes i kerneopgaven er afgørende faktorer. Fleksibilitet, balance mellem arbejdsliv og privatliv samt inddragelse i beslutningsprocesser har en stadig større rolle i medarbejdernes valg af og tilknytning til en arbejdsplads.

En attraktiv arbejdsplads er kendetegnet ved gode rammer for faglighed, trivsel og udvikling. Medarbejdere skal have indflydelse på egne opgaver og mulighed for kompetenceudvikling. Med disse elementer stillet til rådighed, kan både arbejdsglæden, motivationen og loyaliteten styrkes, hvilket har direkte betydning for arbejdspladsens evne til at fastholde eksisterende medarbejdere og tiltrække nye.

En attraktiv arbejdsplads prioriterer psykologisk tryghed, ledelsesmæssigt nærvær, dialog og klare rammer, hvilket også skaber et godt omdømme, hvor man fremadrettet kan rekruttere og fastholde ledere og medarbejdere.

1. Attraktiv arbejdsplads

- Fokus på medarbejdernes forskellige livsfaser: Seniorordninger, barsel, tilbagevending fra sygdom og barnets sygedage.
- Fokus på opkvalificering og faglig udvikling er en afgørende investering for, at Hørning Dagtilbud kan imødekomme både nuværende og fremtidige krav, men også i forhold til trivsel og fastholdelse af medarbejderne.
- Fokus på, at vi i stigende grad skaber rum for læring, udvikling og faglig nysgerrighed igennem prøvehandling, fælles refleksion og en stærk evalueringskultur. Når der skabes rum til at eksperimentere og lære af både succeser og fejl, styrkes den faglige udvikling og oplevelsen af psykologisk tryghed.

- Vidensdeling er et afgørende element i forhold til prøvehandlinger, når de deles på tværs af Hørning Dagtilbud og Skanderborg Kommune.
- Forsat fokus på Hørning Dagtilbuds grundfortælling og værdier.
- Fokus på opdatering af bygninger og indretning i forhold til den økonomiske ramme.

2. Sygefravær

- Forsat fokus på, at sygefravær kalder på en fælles og helhedsorienteret tilgang, hvor både ledere og medarbejdere tager ansvar for at skabe rammer for mere nærvær i arbejdslivet.
- Fokus på at "Sammen om mere nærvær" ikke alene handler om at reducere fravær, men også om at styrke trivsel, arbejdsglæde og oplevelsen af at lykkes i opgaven.
- Forsat fokus på STAR Projektets elementer i forhold til brug data og ergonomiforløb.
- Systematisk brug af Workflow og Targit.

Aktiviteter:

- Gøre brug af intern og ekstern sparring i ledelsen.
- Fortsat fokus på diplomuddannelse i ledelse.
- En årlig lederkonference, der kan styrke ledelsen, både socialt og fagligt.
- Fokus på koordinering af de ledelsesmæssige ressourcer, som er et fast punkt hvert år i december.
- Mulighed for arbejdsfællesskaber.
- Fokus på arbejdsmiljø, systematik og screeninger.
- Vi opfordrer altid hinanden til at komme på besøg og etablere sparring både på personalemøder, men også i dagligdagen.

Hørning Dagtilbud: Den attraktive arbejdsplads

