



# Aftale 2026

## Sløjferne skal bindes

Selvom vi ikke længere skal lave kontrakter, så har vi i Dagtilbud Nord valgt at lave en fælles aftale og er gået til opgaven med samme ildhu som tidligere.

Vi er stadig ambitiøse, og vores arbejdsoverskrift er ”Sløjferne skal bindes”. Med det mener vi, at vi vil fokusere på opgaver, som vi allerede nu arbejder med, og vi vil bruge tid og energi på dem. Vores aftale er flerårig og vil blive evalueret løbende.

Vi blev sammenlagt i 2022 og med respekt for henholdsvis Galten-Låsby og Skovby-Stjærs dagtilbud var vores motto, at elefanten skulle spises i små bidder i forbindelse med vores sammenlægning. Nu har vi tygget godt og grundigt på elefanten og er klar til en mere fælles og tydelig retning.

Med baggrund i DUS- direktionens udviklingsmål, hvor der fortsat er fokus på fællesskab og fælles løsninger har vi valgt to overskrifter ud, som vi betragter som aftaler:

- Det gode børneliv
- Det gode arbejdsliv

# Det gode børneliv

I 2026 vil vi især arbejde med følgende:

- Implementering af vores fælles pædagogiske grundlag
- Vores fortsatte arbejde med den fælles børn- og ungepolitik i Skanderborg Kommune
- Vores fortsatte arbejde med Kvalid og Nest
- 

## Det pædagogiske grundlag i Dagtilbud Nord

**I dagtilbud Nord bygger vi vores pædagogiske grundlag på principperne fra Nest, vi vurderer og evaluerer vores pædagogiske arbejde ud fra Kvalid og indtænker den pædagogiske læreplan i det pædagogiske arbejde.**

### **Hvorfor NEST i Dagtilbud Nord?**

I Dagtilbud Nord møder vi børn med forskellige forudsætninger, behov og måder at være i verden på. Nogle børn har brug for ekstra støtte til at indgå i fællesskaber, mens andre har brug for tydelig struktur for at føle sig trygge. NEST-pædagogikken er udviklet for at skabe rammer, hvor alle børn kan trives og deltage aktivt, og hvor de professionelle har en fælles retning og værktøjer til at lykkes med opgaven.

### **Kernen i NEST er:**

- **Fællesskab:** Alle børn skal opleve, at de hører til og har en plads i gruppen.
- **Forudsigelighed:** Tydelige rammer og rutiner giver tryghed og overskud til læring og leg.
- **Fælles faglighed:** De voksne arbejder ud fra samme tilgang, metoder og sprog, så indsatsen bliver sammenhængende og effektiv.

### **Hvorfor er det vigtigt?**

Når vi styrker de pædagogiske rammer gennem fælles forståelse, fælles modeller og fælles metoder, skaber vi ikke kun bedre betingelser for børnene – vi giver også medarbejderne mentalt overskud. Det betyder, at alle børn oplever god pædagogik, og de voksne får energi til at være nærværende og udviklingsorienterede.

## Sammenhæng mellem Dagtilbudsloven og NEST:

Dagtilbudslovens pædagogiske grundlag	NEST-principper
Børnesyn og dannelse	Barnet ses som kompetent og aktivt. Alle børn gør det bedste, de kan – hvis de ikke lykkes, skal de voksne ændre praksis. Fokus på trivsel og deltagelse i fællesskaber.
Omsorg og tryghed	Psykologisk tryghed for alle børn. Forudsigelige rutiner og strukturer skaber ro og overskud.
Leg og læring	Leg forstås som central for barnets udvikling. NEST skaber rammer, hvor leg og læring kan foregå uden forstyrrelser.
Fællesskaber og inklusion	Fællesskabende pædagogik: Alle børn har ret til kvalificeret pædagogik og deltagelse. Brug af visuelle støttesystemer og rollemodeller for at inkludere alle.
Samarbejde og evalueringskultur	Fælles pædagogisk retning og læringsfællesskab blandt personalet. Løbende refleksion: "Hvad skal vi voksne lære, for at børnene kan lære?" Vedholdenhed og justering af praksis.  Vi bruger i Dagtilbud Nord KVALid til at analysere på kvaliteten i vores praksis.

### Nest i praksis

Det forventes, at alle pædagogiske medarbejdere i Dagtilbud Nord arbejder med nedenstående NEST-principper i forhold til børnene:

#### 1. Overblik og struktur

- Brug visuelle støttesystemer - piktogrammer, farvekoder, timetimer osv.
- Planlæg daglige rutiner med tydelige overgange - fx fra leg til frokost.

- Indret rum med klare funktioner – fx legestationer som skifter, alt efter hvad børnene er optagede af.

## 2. **Kontakt og kommunikation**

- Rollemodel: Voksne viser ønsket adfærd.
- Positiv støtte: Anerkend og forstærk ønsket adfærd.
- Skab små “pausesteder” for børn, der har brug for ro.

## 3. **Selvregulering**

- Skab kropslig ro, hav beroligende stemme og brug fysiske nærvær.
- Spejling og afstemning.
- Introducer teknikker som selvsnak.
- Brug pausesteder og struktur for overgange til at hjælpe børn med at regulere sig.

## 4. **Fællesskabende aktiviteter**

- Planlæg aktiviteter, der styrker samarbejde og inklusion.
- Brug børnenes styrker og interesser som afsæt for fælles projekter.

### **Kultur og mindset i Dagtilbud Nord's arbejdsfællesskab**

- **Stærk vi-kultur:** Hele personalegruppen arbejder som et læringsfællesskab.
- **Psykologisk tryghed:** Hele personalegruppen er medskabende omkring et læringsfællesskab, hvor det er trygt at dele idéer og fejl.
- **Vedholdenhed:** NEST er ikke et projekt, men en vedvarende pædagogisk tilgang, hvor personalet arbejder systematisk med refleksion, samarbejde og metoder, der understøtter alle børns trivsel, læring, dannelse og udvikling.

### **Tiltag vi ønsker for Dagtilbud Nord**

- Alle medarbejdere kommer på kursus i NEST og bliver undervist i alle 5 moduler.
- Der er NEST undervisning en gang om året for de nytilkomne medarbejdere.
- Imellem undervisningsgangene hvert år arbejder alle pædagogiske medarbejdere i Dagtilbud Nord med forberedelsesopgaverne. I den forbindelse vil daglig leder være observerende på praksis og lede den efterfølgende sparring.

### **Evaluerings**

#### **Det enkelte børnehus:**

Alle grupper arbejder systematisk og kontinuerligt med evaluering af NEST metoder.

Evalueringsprocessen aftales i de enkelte børnehuse.

#### **Ledelsesteam:**

Ledelsesteamet evaluerer, om NEST praktiseres i alle børnehuse og om evalueringsprocesserne bliver udført. (sættes på Kaizen hjul) måske skal vi aftale hvordan

#### **NEST forankring i 2026**

Vi nedsætter en læringsgruppe med en pædagog fra hvert børnehus og 2 daglig ledere, der deltager i 3 møder i 2026.

#### **Læringsgruppens opgave:**

- At følge implementerings- og evalueringsprocessen i børnehusene.
- Inden møde 2 + 3 indsamler pædagogen i samarbejde med daglig leder interne evalueringer, som bringes med på møderne.
- Løbende erfaringsudveksling og evaluering i hvert enkelt børnehus på møde 2 + 3
- At evaluere og justere på NEST strategien ultimo 2026.

## **KVALID i for Dagtilbud Nord**

**I dagtilbud Nord er vi optaget af at tilbyde børnene det gode børneliv. Vi skal have den bedst mulige kvalitet i alle huse. Derfor har vi valgt at arbejde med Kvalid i alle vores børnehuse.**

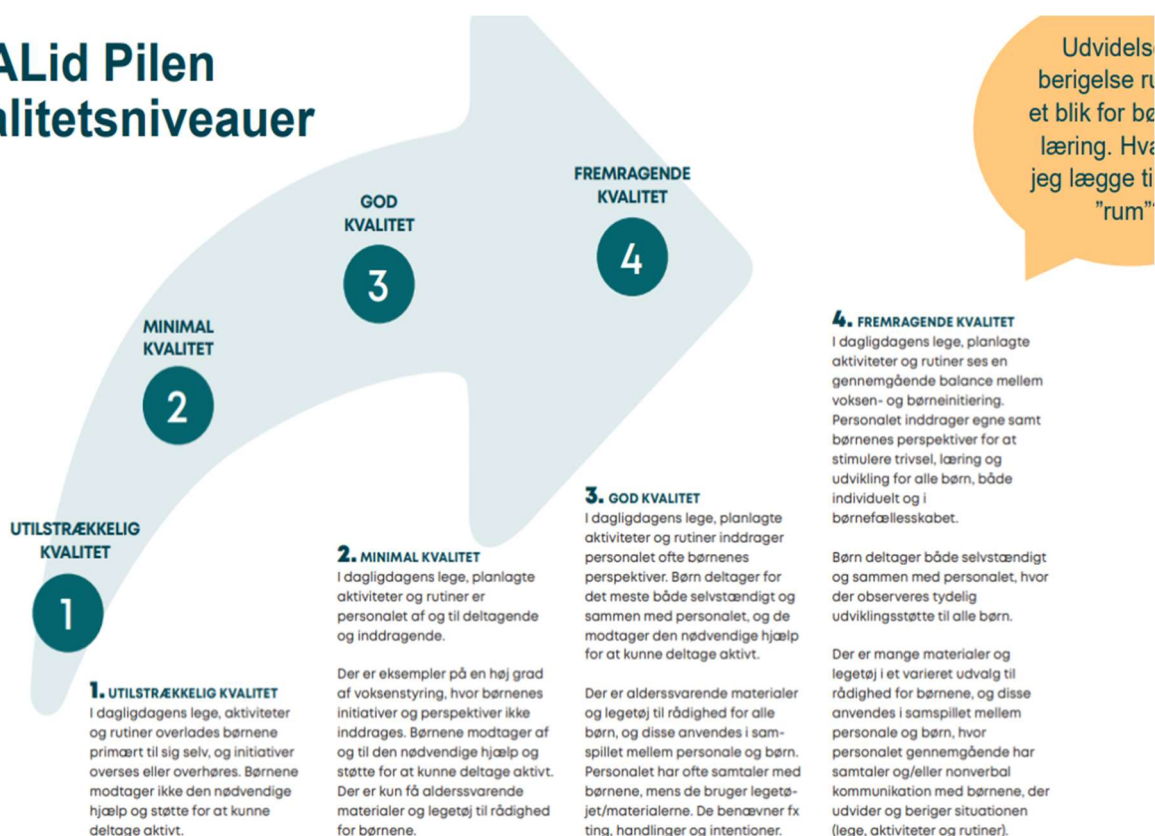
KVALid er et redskab til observation, vurdering, evaluering og udvikling af kvalitet i dagtilbud. Redskabet er udviklet med afsæt i det fælles pædagogiske grundlag, som beskrives i dagtilbudsloven, den styrkede pædagogiske læreplan og på baggrund af dansk, skandinavisk og international forskning. Det bygger endvidere på mange års erfaringer med pædagogisk arbejde, ledelse, kompetence- og praksisudvikling i dagtilbud.

KVALid bygger på kvalitetskriterier, som alle børn har ret til: Demokrati, læring, relationer og inklusion.

Kvalitetsmarkørerne bygger på national og international forskning om kvalitet i dagtilbud. KVALid danner dermed et fælles fundament for en ensartet forståelse af, hvordan kvalitet vurderes.

KVALid kan kort beskrevet, bruges til refleksion, måle og forbedre kvaliteten i et dagtilbud. I Skanderborg Kommune bruges KVALid materialet til at lave pædagogisk tilsyn i daginstitutionerne, da det netop giver en fælles forståelsesramme for kvalitet.

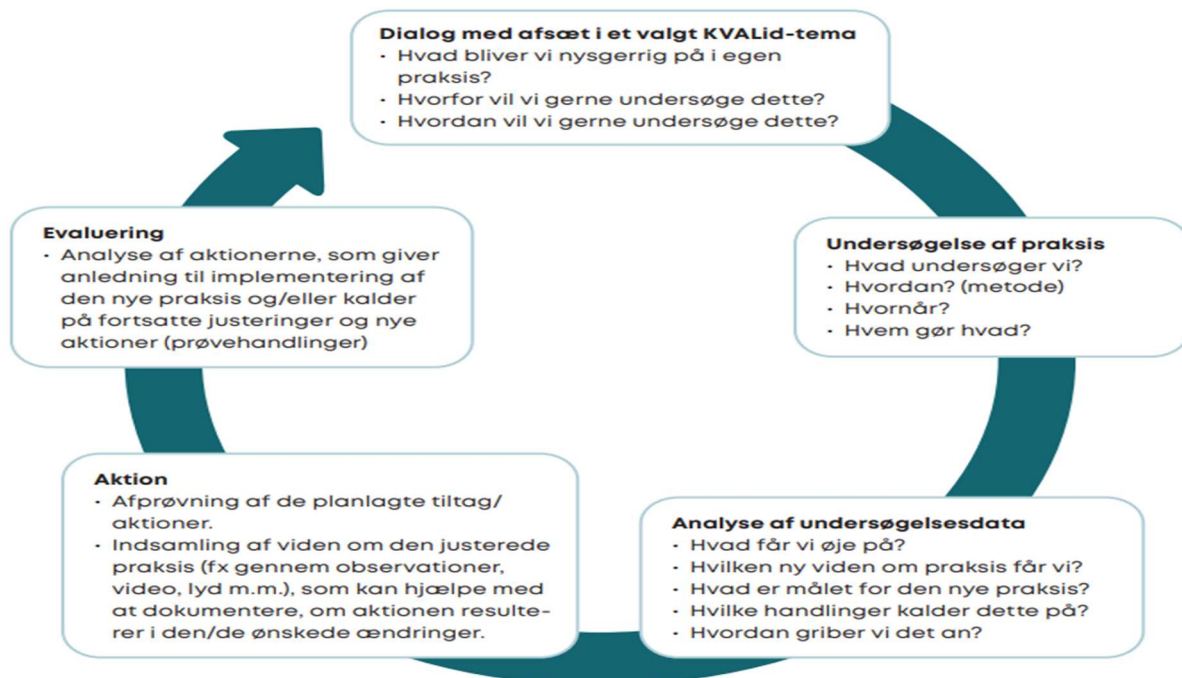
## KVALid Pilen Kvalitetsniveauer



## Implementering af KVALid i Dagtilbud Nord:

Skanderborg kommune afholder hvert år kursus i KVALid.

- Det er en mulighed, at der i hvert børnehus deltager personale, således at KVALid forbliver et redskab, som vi forholder os aktivt til.
- Aktionslæring er vores afsæt for arbejdet med KVALid dialog.
- Lederen er ansvarlig for, at KVALid anvendes i vurdering og evaluering af praksis
- Medarbejderne anvender KVALid aktionslæring til forbedring af praksis.
- Medarbejderne er ansvarlige for, at sætte sig ind i KVALid materialet og bruge det hyppigt, som et opslagsværk i hverdagen og på møder.
- Lederen er ansvarlig for at tilrettelægge egen proces i forhold til at følge op på KVALid, og fælles forståelse i hele personalegruppen, samt planlægge processen omkring, hvornår aktionslæring anvendes.
- Den faglige refleksion foregår på gruppemøder eller p møder.



**Evaluering:**

Evalueringskultur handler om systematisk at forholde sig til sammenhængen mellem det pædagogiske miljø og børnenes trivsel, læring udvikling og dannelse.

En gang om året, har vi pædagogisk tilsyn, hvor den pædagogiske praksis observeres af de tilsynsførende. Efterfølgende er der fælles dialog omkring kvaliteten i det enkelte hus i samarbejde med personale, ledelse og tilsynsførende.

KVALid dialog er det redskab vi bruger for at holde fokus på kvaliteten i praksis, og det læringsmiljø der tilbydes.

Kvalitet skabes i kraft af de overvejelser, refleksioner, begrundelser og handlinger, som foregår i og hos personalet, både individuelt og i fællesskab.

## **Handleplan 2026 for børn- og ungepolitikken i Skanderborg Kommune og den Styrkede Pædagogiske Læreplan, Dagtilbud Nord**

I september 2024 vedtog Skanderborg Byråd en ny børn- og ungepolitik.

Som en del af aftalen for Dagtilbud Nord i 2025 planlagde vi en proces for at implementere politikken.

Medarbejdere fra de enkelte huse deltog i læringsgrupper, hvor der deltes viden om visionen og strategisporene fra børn- og ungepolitikken.

På baggrund af dette blev der udarbejdet SMTTE-modeller for strategisporene. Disse modeller beskriver, hvordan vi arbejder med politikken, og hvilke tegn der viser, at vi lykkes.

Målet for 2026 er at styrke kendskab, implementering og forankring af politikken.

### **Implementering af strategispor fra børn- og ungepolitikken:**

For at fortsætte implementeringen af strategisporene fra børn- og ungepolitikken, vil vi gøre følgende:

1. SMTTE-modellerne fra strategisporene indtænkes i de enkelte huses årshjul.
2. SMTTE-modellerne præsenteres til nytårskuren.
3. Den daglige leder er ansvarlig for at få sat SMTTE-modellerne på dagsordenen til et personalemøde. Dette skal gøres primo 2026.
4. Når vi arbejder med de beskrevne mål fra den styrkede pædagogiske læreplan, forpligtiger vi os på at besøge vores udarbejdede SMTTE-modeller fra børn- og ungepolitikken Skanderborg Kommune.

### **Afrunding:**

Ved at arbejde systematisk med årshjul, sikrer vi medarbejderinddragelse og en fælles retning. Vi får indtænkt børn- og ungepolitikken i arbejdet med den styrkede pædagogiske læreplan. Derved holder vi fokus på kvalitet i det daglige pædagogiske arbejde i vores børnehuse.

# Det gode arbejdsliv

Det attraktive arbejdsfællesskab – det gode arbejdsliv – det professionelle arbejdsfællesskab

## **SMTTE OMKRING PSYKOLOGISK TRYGHED OG *RÆK MIG LIGE SAMARBEJDET***

Ledelse er noget vi gør sammen

### **SAMMENHÆNG**

Det er et fælles ansvar for alle på arbejdspladsen at skabe og vedligeholde det gode arbejdsliv og arbejdsmiljø. Det professionelle arbejdsfællesskab er kendetegnet ved, at der er tydelige og gensidige forventninger til hinanden og gennemsigtighed i opgaveløsningerne. Den attraktive arbejdsplads er kendetegnet ved, at der er fleksibilitet under ansvar og hvor fleksible arbejdsformer imødekommes af både medarbejdere og ledere. Vi har arbejdet med Psykologisk Tryghed i 2025. I denne sammenhæng valgte vi, at få René fra *De tre* ud og snakke omkring et fælles sprog i samarbejdet omkring trivsel og psykisk arbejdsmiljø. Vi vil gerne arbejde videre med dette i 2026.

### **MÅL**

I Dagtilbud Nord stræber vi efter høj trivsel og arbejdsglæde i det daglige samarbejde og samspil. Vi vil derfor have et øget fokus på psykologisk tryghed, et godt psykisk arbejdsmiljø og trivsel i husene.

## TILTAG

- Vi har besluttet, at hvert hus skal lave 3-4 leveregler inden sommerferien. *Leveregler kan ses som en måde at 'kridte banen op' på. Vi spiller alle på det samme hold, inden for de samme streger. Når levereglerne er lavet, kan de hænges op i det enkelte hus og tages op på møder, hvis behovet er for det. Levereglerne kan på sigt bruges til nye medarbejdere i de enkelte huse og jobopslag (omkring hvad Dagtilbud Nord står for).*
- Det enkelte hus inddrager alle medarbejdere i udarbejdelsen af deres leveregler.
- Til efteråret arbejder LMU med at lave fælles leveregler for Dagtilbud Nord på baggrund af levereglerne i de enkelte huse.
- Nye medarbejdere vil komme på kursus i *Ræk mig lige samarbejdet* med nye medarbejdere fra andre dagtilbud i marts og oktober. På denne måde er alle med på vores fælles sprog i samarbejdet omkring trivsel og psykisk arbejdsmiljø.

## TEGN

- Vi får et fælles sprog i samarbejdet med hinanden omkring den pædagogiske praksis og kerneopgaven, hvor vi anvender og hører begreberne fra *Ræk mig lige samarbejdet*
- Vores kollegaskab vil være præget af åbenhed og mulighed for faglige diskussioner og undringer på praksis, samt faglig udvikling i praksis, hvor medarbejderne tør at sætte sig selv i spil, være selvrefleksiv og være rollemodeller
- Vores nyansatte vil opleve sig i imødekommet og velinformeret

## EVALUERING

Vi drøfter og evaluerer på det sidste LMU-møde, hvordan det er gået med at lave leveregler i de enkelte huse. Det samme gør ledergruppen, på et ledermøde i efteråret. Alle huse drøfter og evaluerer hvorvidt begreberne fra *Ræk mig lige samarbejdet* bruges og om de er implementeret, som et fælles sprog.

## Projekt Starr – sammen om nærvær

I 2025 tilsluttede Dagtilbud Nord et projekt sammen med hele 0-6 års området i Skanderbrog Kommune. En stor del af projektet er at arbejde med at nedbringe fravær og øge trivsel.

Hvert hus har sat sig et procentvis mål for nedbringelse af fraværet og Skanderborg Kommune har et mål på 6,2 som Dagtilbud Nord tilslutter sig.

### Mål

- Vi følger projektet og får en større viden og arbejder med vores nærvær og fravær.
- Vores mål er at gå fra 6,8 i det samlede fravær til 6,2.

### Tiltag

- Til ledelsessparring, LMU-mødet og ledermøder tages Starr projektet op og vi ser på vores eget Targit
- Vi evaluerer vores sygefraværspolitik i ledergruppen og LMU
- Vi tager en snak med de langtidsfriske og spørger ind til deres trivsel
- Vi har særligt fokus på nyansatte, da data viser, at de er en stor del af fraværet
- Vi deltager i et ergonomi-projekt

### Tegn

- Vi lykkes med vores målsætning
- Alle kender vores sygefraværspolitik

- De langtidsfriske giver udtryk for, at de er glade for at blive inddraget
- De nyansattes andel i fravær udligner sig
- Alle kender og bruger vores ergonomi-folder
- 

### **Evaluering**

- Til persoanlemøder, ledermøder og LMU-møder bliver Starr-projektet evalueret før sommerferien og inden jul.
- Til sygesamtaler bliver de ansatte spurgt ind til vores sygefraværspolitik og vores fokus på nærvær
- De langtidsfriske bliver spurgt ind til samtale om deres trivsel, og hvordan de forebygger fravær.