

Årsplan 2020

Års- og kvalitetsplan for

BØRNEHUSENE
Humlebæk



Hvem er børnehuse Humlebæk

Børnehuse Humlebæk er en områdeinstitution for børn i alderen 0 – 5 år, fordelt på 5 institutioner og 2 dagplejere i Humlebæk bysamfund. Børnetallet i de respektive børnehuse kan grundet fleksibel indskrivning variere over året. Der er samlet 460 børn.

Vi har 117 medarbejdere inkl. studerende og medarbejdere i tilskudsansættelser. Derudover har vi praktikanter i kortere og længere perioder.

Vi har 5 daglige ledere, 1 AKT-leder, 1 daglig leder i vores køkkener samt 1 områdeleder.

Børnehuse Humlebæk vil i 2020 reducere i ledelsesgruppen, hvilket betyder, at fra den 1. maj 2020 vil den daglige leder i Frugthaven både varetage børnehaven og vuggestuen (frem til den 1. maj varetager Lene Kirschmeyer ansvaret i vuggestuen).

Vores områdeinstitution består af 5 forskellige børnehuse, som hver især udgør deres del af vores forpligtende samarbejde. Hvert børnehus arbejder efter de politikker og retningslinjer som kommunalbestyrelsen, forvaltningen og områdebestyrelsen har udstukket.

Pædagogikken bygger på teori og en tænkning, som er fælles for områdeinstitutionen. Det betyder dog ikke, at vi har 5 ens børnehuse. Vores børnehuse er af forskellig størrelse og indretning.

Ledelsen i Børnehuse Humlebæk har et tæt samarbejde på tværs, via sparring, ledelsesmøder samt diverse arbejdsgrupper til løsning af fælles opgaver. I ledelsesteamet diskuteres visioner, strategi, rammer og drift, for derved at sikre den bedst mulige løsning for børnehuse samlet set.

Børnehuse Humlebæk har fælles økonomi og alle huse er underlagt de samme rammer, principper og vilkår.

Humblebæk har ca. 9.700 indbyggere og ligger ved Øresundskysten omgivet af marker, strand og skove ca. 30 km nord for København. Boligerne er en blanding af parcelhuse, rækkehuse og lejligheder. Der er ingen socialt belastede områder og mange ressourcer og engagerede familier. Vi har flygtninge og folk med anden etnisk baggrund i begrænset antal og i et velfungerende samspil med helheden. Byen har et veludbygget cykel- og stisystem, to folkeskoler og en privat skole. Der er fine sportsfaciliteter. Humlebæk er qua sine tilbud og placering en pendlerby, hvilket der tages hensyn til i dagtilbuddene.

Områdeinstitutionen har en områdebestyrelse, hvor alle Børnehuse er repræsenteret med forældre, områdeleder samt 2 personaler fra området. Bestyrelsen afholder minimum 5 møder om året.

I områdeinstitutionen arbejder vi for:

- Medinddragelse af forældrene i børnenes læring, trivsel, udvikling og dannelse
- At videreudvikle en attraktiv arbejdsplads
- Medarbejdere i en kontinuerlig udvikling
- Lige muligheder for alle

I Børnehuse Humlebæk skal børnene mødes af velkvalificerede og anerkendende voksne, hvor der tilrettelægges et miljø, hvor tillid, anerkendelse, trivsel, udvikling, læring og dannelse er de vigtigste elementer i den daglige praktiske pædagogik. Dette gøres ved at skabe gode rammer for børnenes læring, igennem udfordringer og oplevelser, hvor barnet skal føle sig værdsat, taget alvorligt, inddraget og som en del af et fællesskab.

Af særlige karakteristika kan nævnes, at vi er en områdeinstitution, der er legende og kreativ. Vi har et fælles kulturhus, hvor der er ansat 2 kvalificerede pædagoger med særlig viden og uddannelse inden for kunst, æstetik, kultur og naturvidenskab.

De forskellige afdelinger er:

Børnehuset Frugthave

Daglig leder: Dennis Langelund Clemmensen
Baunebjergvej 552-556
Telefon: 41 21 8050
Mail: delc@fredensborg.dk

Børnehuset Søstjernen og dagplejen i Humlebæk

Daglig leder: Kasper Krog Andreasen
Humlebæk center 41-43
Telefon: 22220669
Mail: kakan@fredensborg.dk

Børnehuset Humlebæk børnehave

Daglig leder: Camilla Ralff Friis
Solvangsvej 1
Telefon: 23391985
Mail: carf@fredensborg.dk

Børnehusene Humlebæks Fælleskøkken

Daglig leder: Pernille Meltofte Janssen
Baunebjergvej 550
Telefon: 50836332
Mail: peme@fredensborg.dk

Områdekantor Humlebæk

Områdeleder: Anette Steen Westring
Gl. Strandvej 130A, Villaen
Telefon: 41 21 8119
Mail: anwe@fredensborg.dk

Børnehuset Firkløveren

Daglig leder: Anders Bøjlund
Teglårdsvej 701
Telefon: 41 95 4539
Mail: andb@fredensborg.dk

Børnehuset Sletten legeakademi

Daglig leder: Camilla Ralff Friis
Solvangsvej 5a-5b
Telefon: 23391985
Mail: carf@fredensborg.dk

Områdekantor Humlebæk

AKT-Leder: Amalie Malmgren-Hansen
Telefon: 61 36 9613
Mail: ammh@fredensborg.dk

Børnehusene Humlebæks kultur og natur værksted

Baunebjergvej 550

Med afsæt i de politiske pejlemærker og overskriften ”Det er sejt at blive dygtig” har vi udarbejdet vores årsplan.

Årsplanen er blevet til gennem:

- Den politiske ledetråd har skabt grundlaget for en fælles dialog og refleksion i ledelsesgruppen
- Inddragelse af lokal-MED-udvalg omkring proces og refleksion omkring de valgte temaer
- Ledelsesgruppen og lokal-MED-udvalg drøfter og udarbejder sammen handlinger og mål

Alle børnehuse vil på et personalemøde blive præsenteret for årsplanen, som derefter indarbejdes i de enkelte børnehuses årshjul.

Børnehuse Humlebæk har valgt en struktur omkring arbejdet med årsplanen:

| | |
|-------------------|--|
| Januar | Lederdage – mål og tidshorizont udarbejdes |
| Februar | Præsenteres for bestyrelsen og lokal-MED-udvalg |
| Marts | Årsplanen lægges på famly og hjemmesiden |
| Maj-August | Daglig leder observerer i kollegas hus, hvordan der arbejdes med årsplanens mål, og fremlægger dette på ledelsesmøde. Valgte medarbejdere fra de enkelte huse indkaldes til møde, hvor de videndeler om, hvordan der arbejdes med årsplanen. |
| September-oktober | Hver lokal-MED-repræsentant fremlægger på lokal-MED-udvalgsmøde, hvordan der arbejdes med årsplanen. |
| November | Daglige ledere evaluerer årsplanen med egne medarbejdere. |
| December | Årsplanen samles og fremlægges for ledelsen og bestyrrelsen. |

Nærhed til de politiske visioner – fra politik til effekt for borgerne

I 2019 har Byrådet udviklet og formuleret de politikker, som skal være retningsgivende for de forskellige fagområder. Det er blevet til i alt 10 politikker, som i deres struktur og form er væsensforskellige fra tidligere politikker. Politikkerne knytter nemlig an til Byrådets arbejdsgrundlag, som grundlæggende set er tværgående. Det betyder, at de nye politikker også bevæger sig på kryds og tværs af vores organisatoriske ramme. Når politikkerne nu skal ud og leve i vores organisation og blive til effekt for borgerne, ligger der derfor en særlig opgave i at forholde sig til politikkerne og se på, hvilke målsætninger, som netop vores arbejdsplads skal være med til at indfri.

Det betyder f.eks. at:

1. Alle dele af organisationen har forholdt sig til de nye politikker og bidrager til at give dem liv.
2. Vi har kigget på tværs af politikkerne og fundet nye samarbejdspartnere. Vi kan ikke løfte politikkerne hver for sig, men må samarbejde om målgrupperne for at skabe en sammenhængende indsats.

Vurder hvilke politikker I skal understøtte og overvej konkrete handlinger på jeres fagområde, som vil kunne bidrage til, at politikkerne bliver til effekt for borgerne. Handlingerne noteres nedenfor.

Mål: Implementering af fælles måltidspædagogik

Effekt: Styrke og udvikle børnenes madmod samt understøtte børnenes sociale, motoriske og sproglige kompetencer

| Handling | Uddybet | Hvem er ansvarlig | Ledelsesopgave | Tidsfrist |
|--|--|--|---|--|
| Der skal nedsættes en arbejdsgruppe | 1) Arbejdsgruppen skal udvikle og formulere måltidspædagogikken på baggrund af evidens og offentlige anbefalinger (FVST) 2) Arbejdsgruppen skal arbejde med udgangspunkt i den viden køkkenleder råder over | Udvalgte pædagoger, køkkenleder og områdeleder | Køkkenleder, pædagoger og daglige ledere | Projektet udarbejdes på de i forvejen planlagte møder, derudover tages det op som punkt på ledelsesmøder |
| Udarbejde vision for det fælles måltid | 1) Visionen for måltidspædagogikken skal have liv igennem vidensdeling imellem kollegaer i de forskellige afdelinger 2) Der afsættes tid til denne proces af de daglige ledere | Køkkenleder, udvalgte pædagoger, daglige ledere og områdeleder | Der skal være særlig fokus på børnenes perspektiv, deltagelse og motivation | Juni 2020 |
| Udarbejde rammer for måltidspædagogikken | 1) Arbejdsgruppen skal tydeliggøre og beskrive rammerne for det pædagogiske arbejde 2) Knytte pædagogikken til læreplanen i praksis | Køkkenleder, udvalgte pædagoger og områdeleder | Der skal være særlig fokus på børnenes perspektiv, aktive deltagelse, motivation og eksperimenterende tilgang til mad | Juni 2020 |

Mål: Fastholdelse og rekruttering af medarbejdere i børnehuse Humlebæk

Effekt: Fælles målrettet indsats på at rekruttere kvalificerede medarbejdere. Fastholdelse af kvalificerede medarbejdere

| Handling | Uddybet | Hvem er ansvarlig | Ledelsesopgave | Tidsfrist |
|---|---|--|---|--|
| Udvikle vores rekrutteringsmetoder ved at være på forkant med moderne tendenser | <ol style="list-style-type: none"> 1) Evaluere på netop overståede fællesansættelsesforløb igennem interview af 4 nyansatte 2) Være proaktive i forhold til nye tendenser på arbejdsmarkedet i forbindelse med ansættelse | <p>Camilla, Kasper, Anders og Dennis interviewer hver en kandidat</p> <p>Kasper laver spørgeguide</p> | Opsamling af viden og anvendelse i næste ansættelsesforløb; hvad skal vi gøre igen, hvad skal vi justere og hvad skal vi lade vær med at gøre | Opfølgning på ledelsesmøde i marts måned |
| Opsøge relevant viden og inspiration inden for feltet | <ol style="list-style-type: none"> 1) Være opsøgende i forhold til nye kurser og tendenser på feltet 2) Opsøge viden og tendenser uden for vores felt | <ol style="list-style-type: none"> 1) Områdeleder har ansvaret for at søge efter relevante kurser 2) Bruge den viden Jobindex har 3) Oprette en rolle som HR-ansvarlig i blandt de daglige ledere | <ol style="list-style-type: none"> 1) Forsætte med at være proaktive 2) Ikke copy-paste tidligere opslag 3) Orienter os i andre brancher | Jævnlig evaluering igennem 2020 |
| Bruge alle vore netværk aktivt i rekrutterings-processen | <ol style="list-style-type: none"> 1) Klarlægge og aktivere vores netværk, eksempelvis på studiestederne, gennem gamle kontakter og kollegaer og socialt netværk | <p>Områdeleder og daglige ledere</p> <p>Aktivere vores medarbejdere samt eksterne kontakter</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1) Forsætte med at være proaktive 2) Ikke copy-paste tidligere opslag 3) Orienter os i andre brancher | Jævnlig evaluering igennem 2020 |
| Tilbyde relevant efter- og videreuddannelse | <ol style="list-style-type: none"> 1) Uddanne nuværende kvalificerede medarbejdere 2) Gøre os attraktive for nuværende og potentielt kommende medarbejdere | Områdeleder og daglige ledere, eventuelt ansvarlig daglig leder | <ol style="list-style-type: none"> 1) Forsætte med at være proaktive 2) Ikke copy-paste tidligere opslag 3) Orienter os i andre brancher 4) Orienter os efter relevante kurser for medarbejdere | Jævnlig evaluering igennem 2020 |

Mål: Udarbejdelse af en styrket pædagogisk læreplan for børnehusene Humlebæk

Effekt: Fælles retning på metoder, forløb og indsatsen i vores pædagogiske praksis. De bedste muligheder for udvikling og trivsel – også for sårbare børn.

| Handling | Uddybet | Hvem er ansvarlig | Ledelsesopgave | Tidsfrist |
|--|---|--|---|---|
| Formulering af en enkel, fælles og konkret pædagogisk læreplan | 1) Nedsætte en arbejdsgruppe der kan formulere og videreformidle essensen af læreplanen i sammenhæng med de politiske målsætninger 2) Eksemplificere hvordan læreplanen kan anvendes i vores nuværende pædagogiske praksis | 1) Områdeleder 2) Ledelsesgruppe 3) Fyrtårne 4) Alle medarbejdere | 1) Lave en tidslinje og møderække 2) Udarbejde en plan for, hvordan vi konkret kan aktivere fyrtårne | Indsats hele 2020 Læreplanen skal være færdig før juni |
| Klarlægge de konkrete forventninger til medarbejdere Anvende opdaterede evalueringskemaer | 1) Italesætte den fælles pædagogiske retning, og vigtigheden af den enkeltes rolle - eksempelvis, til PUS- og teamsamtaler 2) Med fælles møder i stillingsopslag og til jobsamtaler mv. | 1) De daglige ledere 2) Tovholder findes | 1) Motivere medarbejdere til fortsat at udvikle deres pædagogiske praksis 2) Løbende opfølgning på uddannelsesforløb | Præsenteres på ledelsesmøde i juni Fortløbende opfølgning på opkvalificering af medarbejdere |
| Koble den pædagogiske læreplan og beskrivelse af børnesyn tæt sammen | 1) Sørge for at der er overensstemmelse imellem ord og vendinger i de to beskrivelser 2) Genbesøge ledetråde + B&U-politik | Forfatterne Center for skole og dagtilbud Ledelsesgruppen Børnehusene Humlebæk | Sikre at sammenhængen er tydelig for medarbejderne i Børnehusene Humlebæk, og at alle kan se deres eget bidrag til at løse den samlede opgave | Genbesøge teksterne under udarbejdelse Konfirmere sammenhængen til juni |

Nærhed til en bæredygtig kommune

Vi lever i en tid, hvor bæredygtighed står højt på dagsordenen for rigtig mange mennesker. I direktionen forstår vi bæredygtighed bredt, som noget der både vedrører miljømæssige og klimamæssige områder, men også sociale og økonomiske forhold. Når regeringen barsler med en klimalov, og når vi er optagede af at være en rummelig arbejdsplads, er det bare nogle af de måder, vi arbejder med bæredygtighed. Som kommunens største arbejdsplads har vi mulighed for at gøre en forskel – både lokalt og i større skala og både hvad angår miljø, sociale og økonomiske forhold. Derfor har vi bl.a. lavet handleplanen **Fredensborg Kommune - En grøn virksomhed**. Vi vil gerne være en proaktiv og attraktiv arbejdsplads, og vi lægger vægt på at gøre en forskel både i de opgaver vi løser og den måde, hvorpå vi løser dem.

Konkret betyder det at:

- Vi har bæredygtighed på dagsordenen i hele organisationen og diskuterer, hvordan vi bidrager til alle dimensioner af bæredygtighedsbegrebet.
- Vi inspirerer hinanden til at tænke i nye baner, så vi løfter i samlet flok – gode ideer skal deles.

Overvej konkrete handlinger på jeres fagområde, hvor I vil kunne bidrage til en mere bæredygtig kommune – både hvad angår miljø, sociale og økonomiske aspekter. Handlingerne noteres nedenfor.

Mål: Børnehuse Humlebæk som bæredygtig grøn institution

Effekt: Børn og voksne viser glæde via leg og nysgerrighed, og ved at begå sig i naturen. Der fokuseres på en bevidsthed om miljøet og klimaet i nærområdet

| Handling | Uddybet | Hvem er ansvarlig | Ledelsesopgave | Tidsfrist |
|--|--|--|--|--|
| Børn formidler natur i samarbejde med "skolen i virkeligheden" | Børnehuse tager til skolen i virkeligheden og deltager i de planlagte aktiviteter omkring natur/science | Områdeleder, daglige ledere og medarbejderne | Tilrettelægge mulighed for deltagelse | Vi evaluerer kvartalsvis for de børnehuse, der har deltaget, ved brug af fælles udarbejdede evalueringsskemaer - f.eks. Praksis fortællinger |
| Gøre naturen til en del af hverdagen | Dvs. at bruge de omkringliggende naturområder såsom skov, marker, strand, feddet, groværkstedet og skolen i virkeligheden | Pædagogerne | At der er et fagligt indhold i aktiviteterne. Der skal ske en løbende evaluering | Løbende opfølgning på personalemøde i huse |
| 2 busser sælges og der indkøbes 4 Christania el-cykler | Vi vil mindske luftforurening (brug af egne biler) og indkøbe el-cykler til hvert hus. Personalet opfordres til at cykle mellem huse, ved transport til og fra møderne | Områdeleder og daglige ledere | At italesætte denne kulturændring | Løbende i 2020 |
| Øget fokus på genbrug & affaldssortering | At have et tema på tværs af afdelingerne, hvor fokus er rettet mod klima, genbrug, affald og vores klode | Områdeleder og daglige ledere | At italesætte denne kulturændring | Løbende i 2020 |
| Måltidspolitik | Den nuværende måltidspolitik revideres med særlig fokus på madspild & bæredygtighed | Køkkenleder | Den færdige måltidspolitik præsenteres i områdebestyrelse, ledelse og MED-udvalg | MED-udvalgsmøde nr. 2 Bestyrelsesmøde nr. 2 2020 |

| | | | | |
|---|---|--|---|----------------------------|
| Ingen plastikforbrug ved forældre arrangementer | <ul style="list-style-type: none"> 1) Drøfte mål på næste bestyrelsesmøde 2) Udarbejde kort beskrivelse af hvordan vi gør 3) Informere alle forældre via Famly | Områdeleder Forældrebestyrelse De daglige ledere | <ul style="list-style-type: none"> 1) Vigtigt at kommunikere formålet 2) Informere forældre om baggrunden | 2. Kvartal på ledelsesmøde |
| Affaldsindsamling | <ul style="list-style-type: none"> 1) Alle børn i institutioner skal i uge 17 ud og samle affald 2) Særligt fokus på plastik; der vil blive målt og vejret affald og resultater offentliggøres 3) Projektet er på initiativ af Danmarks Naturfredningsforening og er landsdækkende | Daglig ledere og områdeleder | Vigtigt at alle er med, og at der er fokus på planlægning og kommunikation | 2. kvartal |
| De grønne spire Ansøge om at blive medlem af de grønne spire | <p>Alle afdelinger skal opnå "Grønt Flag"</p> <p>Opmærksomme på økologi, bæredygtighed og naturen</p> | Daglig ledere og områdeleder Gro-værksted | Vigtigt at alle er med, og at der er fokus på planlægning og kommunikation | Løbende i 2020 |

Nærhed til et motiverende fællesskab

I 2019 rettede vi opmærksomheden mod sproget og måden, hvorpå vi omgås hinanden. Det, mener vi, fortsat er relevant at have fokus på, fordi det bl.a. er herigennem, vi skaber det motiverende fællesskab, som er så vigtigt for, at vi kan gå på arbejde og løse vores opgaver. I år giver vi emnet et bredere sigte, så det favner det fællesskab, som vi er en del af på arbejdspladsen. Der er forsket meget i den særlige motivation, der ligger i at være offentlig ansat og gøre en forskel for borgerne. Fællesskabet omkring denne mission er et fællesskab, som vi hele tiden skal værne om, men også udvikle. Når vi arbejder med at fastholde eller forbedre trivslen på arbejdspladsen, arbejder vi indad og værner om fællesskabet. Når vi søger inspiration i andre fagligheder og søger nye samarbejdspartnere at løse kerneopgaven med, så udvikler vi fællesskabet. Dette bidrager også til fortællingen om Fredensborg Kommune som en progressiv og udviklingsorienteret arbejdsplads, hvor vi arbejder med sunde relationer og skaber fælles mening omkring arbejdsopgaverne. Dette motiverende fællesskab tror vi på, at andre også har lyst til at være en del af.

Konkret betyder det at:

- Vi har en kultur, hvor vi har modet til at handle på det, vi mærker - til gavn for arbejdsglæden, kreativiteten og samarbejdet imellem os.
- Vi ser udvikling af faglighed og kerneopgaven som en måde at skabe engagement og arbejdsglæde på og derigennem udvikle et motiverende fællesskab.

Overvej konkrete handlinger på jeres fagområde, hvor I kan arbejde med at værne om og udvikle det motiverende, faglige fællesskab. Handlingerne noteres nedenfor.

Mål: Udvikle vores pædagogiske praksis gennem evaluering

Effekt: Motiverede medarbejdere der trives med udvikling og faglighed i praksis. Et fagligt løft baseret på data

| Handling | Uddybet | Hvem er ansvarlig | Ledelsesopgave | Tidsfrist |
|---|---|--|---|---|
| Udvikling af meningsfuld evalueringspolitik | 1) Nedsætte en arbejdsgruppe bestående af medarbejdere (Fyrtårne), daglige ledere og områdeleder 2) Afprøve metoder 3) Evaluere | Camilla & Dennis | 1) Dialog og øvebaner 2) Udmunde i konkret politik | Hele 2020 - færdig politik udarbejdet ultimo 2020 |
| Udvikling af fælles evalueringsredskaber | Samme arbejdsgruppe som ovenfor, samt afprøvning af metoder ude i alle børnehuse | Camilla & Dennis, daglige ledere og fyrtårne | 1) Evaluering af afprøvede metoder 2) Grundig introduktion til metoderne | Samme som ovenfor |

Mål: Skabe meningsfulde fællesskaber på tværs i Børnehusene Humlebæk

Effekt: Nærvær, netværk, samarbejde og videndeling på tværs. Lige vilkår og muligheder for alle børn og medarbejdere

| Handling | Uddybet | Hvem er ansvarlig | Ledelsesopgave | Tidsfrist |
|---|--|--|---|--|
| Netværk VPT, DTO, Kollegaer på tværs, venskabsgrupper | Motto "Vi arbejder sammen – vi leger sammen" 1) Aktiviteter på tværs, mødes på nye lokaliteter. Eksempelvis grupper fra to huse 2) Organisere/facilitere grupper | Daglige ledere og udvalgte medarbejdere Kulturhuset | Etablering og fastholdelse, sætte i gang og formålsbestemme | I gang 1. april Udleveres/igangsættes efter påske |

Mål: At definere et fælles børnesyn i Børnehusene Humlebæk

Effekt: Arbejde mod det samme mål – enighed om kerneopgaven, ens pædagogisk tilgang på tværs af afdelingerne

| Handling | Uddybet | Hvem er ansvarlig | Ledelsesopgave | Tidsfrist |
|--|---|---|--|--|
| Beskrive vores fælles børnesyn så kort og konkret som muligt. | 1) Skæve til tidligere forløb "Def. af kerneopgave" 2) Tage udgangspunkt i børnesynet def. I den pædagogiske læreplan + I børne- og ungepolitikken | Ledelsesgruppen - 1-2 ledere står for at forfatte skrivelse | Skal kunne bruges som ramme til at italesætte pædagogik, indsatsen og aktiviteter | Ledelsesmøde i marts |
| Gennemgå på P-møde i husene. (Koble sammen med den pædagogiske læreplan) | Koble vores børnesyn sammen med den pædagogiske læreplan, komme med praktiske eksempler | Daglige ledere | Implementering i praksis – opmærksomhed på at tale ind i vores definerede børnesyn | I forbindelse med udmøntningen af den pædagogiske læreplan og den løbende implementering |