



Årsplan for Børnehusene Humlebæk

Periode: Januar 2018 – januar 2019

Hvem er vi?

Børnehusene Humlebæk er et kommunalt dagtilbud for børn i alderen 0-12 år og består af institutionerne Frugthaven, Søstjernen, Firkløveren, Humlebæk Børnehave, Sletten Legeakademi, Langebjerg Fritidshjem, Sletten Fritidsakademi, Langebjerg Klub og Sletten Klub samt Dagplejen i Humlebæk.

Der er plads til omkring 1200 børn, og der er ca. 160 ansatte incl. studerende og medarbejdere i tilskudsansættelser. Vi har også praktikanter i kortere og længere perioder.

Humlebæk har ca. 9.600 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 stærke 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 store folkeskoler og en privat skole. Der er fine sportsfaciliteter. Humlebæk er qua sine tilbud og placering en pendler by, hvilket der tages hensyn til i dagtilbuddene. I 2018 har Børnehusene Humlebæk valgt en struktur omkring arbejdet med årsplanen:

Januar:	Lederinternat. Mål og tidshorisont udarbejdes.
Februar:	Præsenteres for bestyrelsen og lokal-MED-udvalg.
Marts:	Årsplanen lægges på Family og hjemmesiden.
Maj-august:	Daglige ledere observerer i kollegas hus, hvordan der arbejdes med årsplanens mål, og fremlægger dette på et 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 bestyrelsen.

Mål overført fra 2017 til 2018

Mål	
Opkvalificering af arbejdet med Sproggaven	Vi holder os ajour med ny viden og metoder og søger inspiration fra andre kommuner. Oplæg til temaaften om sprog rekvireres.
Udarbejdelse af drejebog - Fælles frokostordning	En teoretisk og praktisk beskrivelse af, hvordan vi arbejder med den fælles frokostordning.
Udvikling af praksis med afsæt i Aktionslæring. Ledelsesgruppen gennemfører modul i Aktionslæring for at kvalificere medarbejdere til at arbejde eksperimenterende, observerende og reflekterende over praksis set i lyset af implementering af ny pædagogisk læreplan	Målet er relevant, da der kommer en ny pædagogisk læreplan, hvor vi har et ønske om at arbejde mere fokuseret på aktionslæring.
Fokus på mere nærvær og mindre fravær	Fortsat fokus på italesættelse af nærværskulturen, hvilket opleves positivt af medarbejderne, da det afspejles i lederevalueringerne.

Måloversigt

Mål 1, ledetråd – Effekt for borgerne

1. Vi vil sikre kvalitet i vores dagtilbud, gennem fokus på læring, udvikling og trivsel

Mål 2, ledetråd – Samarbejde på tværs

2. At skabe inklusion og trivsel for alle børn

Mål 3, ledetråd - Faglighed og kompetence

3. Udvikling og opkvalificering af fagligheden og medarbejdernes kompetencer

Ledetråds tema: Effekt for borgerne

1. Mål: Sikring af kvalitet i vores dagtilbud gennem fokus på udvikling af læring, læringsmiljøer og trivsel.

Baggrund:

- Børns sprogtilegnelse og forældreinddragelse

Med afsæt i viden om, at borgernes/familiernes socioøkonomiske baggrund har stor betydning for børns sprogudvikling og dermed børns livsmuligheder (trivsel, indlæring, uddannelseschancer samt "the 30 million gap"), ser vi et behov for at kvalificere børns sproglige fundament og literacy egenskaber. Det fordrer, at medarbejdere har stort fokus på sprogarbejdet og på inddragelsen af forældrene, som netop er vigtigste bidragsydere til børns sprogudvikling.

- Organisering af gode læringsmiljøer, der bygger på pædagogiske refleksioner og understøtter børns udvikling
- Det gode arbejdsliv og nedbringelse af sygefravær

Med afsæt i tesen om, at trivsel og nærvær smitter af, er det essentielt, at vi har fokus på Det gode arbejdsliv og fraværet i Børnehuse Humlebæk. For at børn og forældre oplever størst mulig effekt af vores indsatser, er det vigtigt, at de kender til vores mål samt hvordan de selv kan bidrage. Det fordrer tydelighed og italesættelse af forventninger/forhåbninger i at inddrage forældrene, som en ressource. Det kalder på et kontinuerligt fokus på nærvær, trivsel og nedbringelse af fravær og på kompetencer til at iagttage, reflektere og bryde med kultur, som kan være en hindring for trivslen.

- I takt med at vores kerneopgave medfører nye differentierede opgaver, er der et behov for at vores medarbejdere fagligt opkvalificeres og gøres kompetente til at løse de opgaver, som de står overfor.
- Imødekomme af borgernes behov for dagtilbud

Med baggrund i den øgede tilgang af borgere i Humlebæk ses der på løsninger i de fysiske rammer for at rumme børnene i dagtilbuddene

Handlinger	Tidsfrist	Ansvarlig	Samarbejdspartnere
Videreudvikling af arbejde med sproggaven			
Sikre børns deltagelsesmuligheder i gennem fokus på den faglige medarbejders positionering i læringsmiljøet og kommunikationen – med afsæt i planchen/slides fra Lene Storgaard Brok "Lene vil ha' literacy".	Hele året	Medarbejdere	Daglige ledere
Deltagelse gennem hverdagens aktiviteter og rutiner:			
<ul style="list-style-type: none"> Krop og bevægelse, ude og inde Vidensdeling på tværs af huset Udvidet dialogisk læsning Højtlesning Borddækning Morgensamling Den trygge overgang Garderoben Badeværelset Måltidet Legeplads 			
Fortsat konstruktion af en øvebane/læringslaboratorium. Tilgangen er, at det er OS, som skal blive dygtigere, for at vi kan skabe den bedst mulige effekt for børnene.	Hele året	Daglige ledere og medarbejdere	Daglige ledere/Forvaltning
Literacyfremmende aktivitet i fritidshjemmets hverdag:	Hele året	Anders Bøjlund	Fritidshjemmenes medarbejdere
<ul style="list-style-type: none"> - Højtlesning - Dialogisk læsning 			



En arbejdsplads, hvor der er fokus på trivslen				
Mere nærvær/mindre fravær ved systematisk afholdelse af:				
- Omsorgssamtaler (mødeindkaldelse og referat)	Hele året	Daglige ledere	Anette Westring	
- Forventningssamtaler (mødeindkaldelse og referat)	Hele året	Daglige ledere	Anette Westring	
- Opfølgningssamtaler (mødeindkaldelse og referat)	Hele året	Daglige ledere	Anette Westring	
- Arkivering i p-mappen i Opus af Lotte	Hele året	Daglige ledere	Lotte Adser	
- Tilrettevisning (notatpligt og sendes til Lotte)	Hele året	Daglige ledere	Lotte Adser	
- Der anvendes TPU (Tegn På Udvikling) –skema for evaluering og målopfyldelse i den enkelte afdeling	Hele året	Daglige ledere	Anette Westring	
- Der opsættes øvebaner for de nødvendige samtaler	Q1	Anette Westring	Daglige ledere	
Udegrupper på Feddet grundet stigende børneantal:				
- Indretning af Feddet (arbejdsgruppe)	Q1	Anette Westring	Daglige ledere	
- Pædagogisk planlægning af brug af området	Q1	Daglige ledere	Anette Westring	
- Naturvejleder/pædagog ansættes for 2018	Q1	Anette Westring	Daglige ledere	
- Udarbejdelse af en plan for Søstjernens børnehavebørn, der skal benytte området fra 1. august 2018	Q1-2	Kristina Cramer Jensen	Medarbejdere fra Søstjernen	
- Udarbejdelse af informationsmateriale til forældrene	Q1	Anette Westring		
Organisering og implementering af netværksmøder for sprogvurderingspædagogerne				
- Ensartet udarbejdelse af sprogvurdering samt udførelse af sprogvurderingshandleplaner	Q1	Kristina Cramer Jensen	Daglige ledere	
- Sprogvurderingspædagogerne udarbejder handleplan i samarbejde med øvrige pædagoger	Hele året	Daglige ledere, Sprogvurderingspædagoger	Pædagogerne	
- Vidensdeling og sparing på opgaven	Hele året	Daglige ledere	Pædagogerne	
Ændring i organisering i dagplejen				
- Nednormering af indskrevne børn i dagplejen	Q1	Anette Westring Kristina Cramer Jensen	Dagplejerne	
- Udarbejdelse af behov for antal dagplejere i Humlebæk	Q1	Anette Westring	Forvaltningen	
- Ændring af legestue-tiden	Q1	Anette Westring Kristina Cramer Jensen	Dagplejerne	
- Gæstepasning til fremover også at omfatte gæstepasning hos dagplejerne	Q1	Anette Westring Kristina Cramer Jensen	Dagplejerne	
- Ny strukturering og organisering af tilsyn og udvikling i dagplejen	Q1	Anette Westring Kristina Cramer Jensen		
- Informationsmateriale til forældrene	Q1	Anette Westring		
Nysgerrig på om vore fritidshjems og klubbers aktiviteter, indretning og læringsrum understøtter børnenes ønsker og behov gennem afprøvning af:				
- En idé opsnapper				
- Afholdelse af børnemøder og -samtaler				
- Afholdelse af Workshop				
- Klubberne afholder koncert den 20. april 2018	Q2	Lise-Lotte Sundahl	Rasmus (medarb. I klubben)	



Videreudvikling og organisering af grovværkstedet				
- Pædagog i gro	Q2	Pernille Meltofte Janssen	Linda Henriksen	
- Indretning af værkstedet	Q2	Linda Henriksen	Pernille Meltofte Janssen	
- Pædagogisk planlægning	Q2	Linda Henriksen	Daglige ledere	
Der udarbejdes en strategi for forebyggelse og håndtering af mobning.				
- Oplæg til retningslinjer	Q2	Anette Westring	Lokal-MED-udvalg	
- Retningslinjerne implementeres	Q2-4	Daglige ledere	Lokal-MED-udvalg	
Kerneopgaven færdiggøres				
- tages med på p-møder i husene	Q1	Daglige ledere	Medarbejderne	
- temaaften for 0-5 års området 22.3.18	Q1	Anette Westring, Flemming Møller Henriksen	Daglige ledere (0-5)	
- temaformiddag for fritidshjem og klub	Q1	Anette Westring, Flemming Møller Henriksen	Daglige ledere (6-12)	
- fremlæggelse i bestyrelsen	Q2	Anette Westring		
- implementering	Q2-4	Daglige ledere	Lokal-MED-udvalg	
Større kendskab til frokostordningen				
- Køkkenet afholder 2 caféeftermiddage	Q3-4	Pernille Meltofte Janssen	Daglige ledere	Køkkenernes medarbejdere



Ledetråds tema: Samarbejde på tværs

2. Mål: At styrke en tidlig indsats samt at skabe helhed og samarbejde på tværs

Baggrund:

De fleste forældre vælger at få deres barn i daginstitution inden barnet er et år gammelt. Nogle forældre og børn kan have brug for ekstra støtte og vejledning i overgangen fra hjem til dagtilbud. Sundhedsplejen og dagtilbud har allerede et samarbejde omkring sårbare børn i overgangsfasen. Begge parter ønsker at kvalificere og optimere samarbejdet endnu mere.

Sundhedsplejen vil tilbyde forældre til børn mellem 1-2 år, der ikke går i institution, hjemmebesøg. Tilbud om hjemmebesøg skal tænkes sammen med en indsats i samarbejde med dagtilbuddene i forhold til familiens behov.

Styrkelse af gode relationer og samarbejde med andre faggrupper og kulturinstitutioner m.m. samt skabe en kultur, hvor det bliver naturligt for medarbejdere at få øje på hinandens kompetencer gennem en nysgerrig tilgang til allerede etablerede kulturer og praksis. Børnene præsenteres og tilbydes deltagelse i aktiviteter indenfor de kulturelle tilbud, der er i nærområdet. Vi vil udvikle vores kompetence til at omsætte ny viden til reflekteret og brugbar praksis.

Fortsat arbejde med kvalificering af de æstetiske læringsrum, som medarbejderne skaber for børnene, således at børnene får mulighed for at tilegne sig et fundament for æstetik tænkning

Handlinger	Tidsfrist	Ansvarlig	Samarbejdspartnere
Tidlig indsats i samarbejde med sundhedsplejerskerne			
Møde med områdeledere omkring samarbejdet	Q1	Leder af sundhedsplejen Charlotte Nielsen	Anette Westring
Skabelon for fælles hjemmebesøg til børn mellem 1-2 år ved sundhedsplejerske og pædagog/dagligleder	Q2	Leder af sundhedsplejen Charlotte Nielsen	Anette Westring
Hjemmebesøg før start i institution, hvor det giver mening	Hele året	Amalie Malmgren-Hansen	Sundhedsplejersker og daglige ledere
Opstartsmøder med deltagelse af sundhedsplejerske og pædagog, hvor det giver mening	Q1	Anette Westring Amalie Malmgren-Hansen	Sundhedsplejersker og daglige ledere
Evaluerings af fælles indsats	Q4	Anette Westring Amalie Malmgren-Hansen	Sundhedsplejerskerne og daglige ledere
Fortrolighed med bibliotek			
En eftermiddag om måneden besøges Humlebæk bibliotek med en gruppe børn, som vil deltage i nogle af bibliotekets tilbud, såsom oplæsning, sang, dans o.a. Forældrene inviteres ind, således de kan hente deres børn på biblioteket denne eftermiddag.	Hele året	Kristina Cramer Jensen	Bibliotekspersonale, medarbejdere og forældre
Samarbejde med Louisiana om kursusafholdelse for 16 medarbejdere i kulturel og æstetisk dannelse	Q1-2	Pia Wegmann	Louisiana, daglige ledere, medarbejdere
Udarbejdelse af bogfoldere til bogen "Villads fra Valby – første skoledag" gennem workshop for 6 medarbejdere fra fritidshjem i samarbejde med skolernes læsevejledere og 0. klasses ledere.	Q1	Anders Bøjlund	Arbejdsgruppens deltagere
Udvikling af forældresamarbejdet gennem fokus på "Den nødvendige samtale". Introduktion til SOS tilgang som redskab til facilitering af samtaler for medarbejdere på Fritidshjem og Klub	Q3	Anders Bøjlund Lise-Lotte Sundahl	Amalie Malmgren-Hansen Metteliv Vogt Inge Buchhave



Med baggrund i mål fra 2017 omkring fysisk arbejdsmiljø har det givet anledning til at lave en fokusuge for medarbejdere, børn og forældre i samarbejde med arbejdsmiljøkonsulent Bo Saarde	Q1	Lokal-MED-udvalg	Flemming Møller Henriksen Anette Westring
- Fokus uge i uge 8 omkring det fysiske arbejdsmiljø – ergonomi	Q1	Lokal-MED-udvalg	Flemming Møller Henriksen Anette Westring
- Inddragelse af medarbejderne ift budskaber på T-shirts, skjorter, caps	Q1	Medarbejderne	Flemming Møller Henriksen
- T-shirts, skjorter, caps med tryk	Q1	Flemming Møller Henriksen	
- Lokal-MED-udvalg planlægger og står for ugen	Q1	Lokal-MED-udvalg	Flemming Møller Henriksen
- Lokal-MED-udvalg udarbejder TPU-skema for ugen	Q1	Lokal-MED-udvalg	Flemming Møller Henriksen
Samarbejde med Jobcentret ift. nytteindsats	Hele året	Flemming Møller Henriksen Anders Bøjlund	Jobcentret
Samarbejde med Metropol ift. det fysiske arbejdsmiljø	Hele året	Flemming Møller Henriksen	Metropol
- Fysioterapeutstuderende indsamler empiri og giver sparring ift. medarbejdernes fysiske arbejdsmiljø			

Ledetråds tema: Faglighed og kompetence

3. Mål: Fortsat udvikling og opkvalificering af fagligheden

Baggrund:

- Fredensborgs kommune gennemførte i efteråret 2017 en leder- og medarbejdertrivselsundersøgelse, som der følges op på.
- Fredensborg kommune har implementeret en ny model for inklusion af børn i udsatte positioner, hvilket lægger op til en anderledes tænkning i institutionerne.
- Fredensborg kommune har udarbejdet en ny digitaliseringsstrategi, hvilket giver anledning til, at få afdækket medarbejdernes kompetencer og behov for digitale redskaber.
- Den nye styrkede pædagogiske læreplan forventes implementeret i 2018 .

Handlinger	Tidsfrist	Ansvarlig	Samarbejdspartnere
Der følges op og udarbejdes handleplaner på Lederevalueringen fra efteråret 2017	Q1	Anette Westring	Daglige ledere
Trivselsevalueringen efteråret 2017			
Opfølgning og det videre arbejde med resultaterne fra trivselsmålingen	Hele året	Anette Westring og daglige ledere	Lokal-MED-udvalg
Sikring af, at medarbejderne får tilstrækkelig information om vigtige beslutninger på arbejdspladsen	Hele året	Anette Westring	Daglige ledere og lokal-MED-udvalg
Indføre formøde før hvert personalemøde i husene for at kvalificere indholdet på lokal-MED-udvalgsmøderne	Hele året	Daglige ledere	Lokal-MED-udvalg
Dokumenteres via TPU-skemaer	Hele året	Daglige ledere	Lokal-MED-udvalg
Ny Fredensborg-model			
Ledelsesdag for strukturering og implementering af modellen	Q1	Anette Westring	Daglige ledere
0-5 års pædagogerne skal udarbejde opmærksomhedsskrivelse for opkvalificering af disse	Q2	Daglige ledere	Amalie Malmgren-Hansen og pædagoger
6-12 års områdets medarbejdere skal udarbejde opmærksomhedsskrivelse for opkvalificering af disse	Q2	Daglige ledere	Amalie Malmgren-Hansen og medarbejdere
Oplæg omkring indhold i opmærksomhedsskrivelser	Q3-4	Amalie Malmgren-Hansen	Daglige ledere
Kurser	Hele året	Amalie Malmgren-Hansen	Daglige ledere og medarbejdere
Nysgerrighed på og større forståelse for barnets intentioner og handlinger gennem sparring med Amalie Malmgren og kursusedtagelse.	Hele året	Anette Westring	Amalie Malmgren-Hansen
Opkvalificering af medarbejderes kompetencer ift. børn, som kalder på noget andet (børn i udfordringer).	Hele året	Amalie Malmgren-Hansen	Medarbejdere
Evaluering	Q4	Amalie Malmgren-Hansen	Medarbejderne
Digitaliserings strategi			
Nedsættelse af arbejdsgruppe, der kigger på hvad der er brug for af digitale redskaber.	Q1-2	Flemming Møller Henriksen	Daglige ledere og Anette Westring
Afdækning af behov for hvilke digitale kompetencer der er brug for	Q1-2	Daglige ledere	Flemming Møller Henriksen



Ledelsesdag 21. marts 2018 omkring brug af ressourceteknikerne	Q1	Anette Westring	Hanne Risager, P-huset
Uddannelse af 8 ressourceteknikere	Q2-3	Anette Westring	Hanne Risager, P-huset
Opkvalificering af personale i Sletten Legeakademi omkring Sproggaven herunder jobswop fra Sletten Legeakademi til Frugthaven, hvor der deltages i forskellige aktiviteter omkring Sproggaven.	Q1-2	Anette Westring Michael Palitang	Metteliv Vogt
Refleksion og sparring personalet imellem efter jobswop.	Q1-2	Michael Palitang Metteliv Vogt	Anette Westring og medarbejderne
Lederuddannelse på diplom-niveau	Hele året	Michael Palitang Maria Louise Frank Ottesen Pernille Meltofte Janssen Anders Bøjlund	Anette Westring
Introduktion til det nye sprogvurderingsmateriale af 8 medarbejdere og 1 daglig leder	Q1	Anette Westring Kristina Cramer Jensen	Daglige ledere Liv Holmegaard
Temadage omkring børns sproglige udvikling samt inspiration til aktiviteter	Hele året	Anette Westring	Eksterne oplægsholdere
De daglige ledere introduceres til Sprogvurderingsmaterialet ved gennemgang af materialet.	Q2	Kristina Cramer Jensen	Daglige ledere
Uddannelse af sprogvurderingspædagoger ved gennemførelse af kurser og efteruddannelse fra forvaltningen.	Hele året	Anette Westring Kristina Cramer Jensen	Forvaltningen
Ny styrket pædagogisk læreplan			
4 daglige ledere og områdeleder deltager i 2 dages konference i Kolding ("Ledelse af implementering af ny pædagogisk læreplan").	Q1	Anette Westring	Metteliv Vogt Kristina Cramer Jensen Maria Louise Frank Ottesen Michael Palitang
Daglige ledere deltager i moduler på diplomniveau ved UCC	Hele året	Anette Westring	Forvaltning
Fri for mobberi-kurser via Red Barnet			
Afholdelse af Fri for mobberi kurser. Medarbejdere fra 0-2 år samt 3-5 år deltager.	Q2	Flemming Møller Henriksen	Daglige ledere
Udarbejdelse af drejebog - en teoretisk og praktisk beskrivelse af, hvordan der arbejdes med den fælles frokostordning	Q1	Pernille Meltofte Janssen	
Præsentation af drejebog ift. det pædagogiske måltid på et ledelsesmøde.	Q2	Pernille Meltofte Janssen	Daglige ledere
Implementering af drejebogen gennem kurser ved Køkkenleder mhb. på udvikling af den pædagogiske måltidskultur som et pædagogisk læringsrum.	Q2	Pernille Meltofte Janssen	Daglige ledere
Temaaften ift. måltidsdannelse. Medarbejdere fra 0-5 år deltager	Q3	Pernille Meltofte Janssen	Anette Westring
Ambassadørkonstruktion – opkvalificering af pædagogisk personale i deres rolle som vært og ift. ansvarlighed overfor den fælles frokostordning.	Q4	Pernille Meltofte Janssen	Medarbejderne