



Årsplan for Børnehusene Humlebæk

Periode: Januar 2017 – januar 2018

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, - senest udbygget med et multisportsanlæg på Langebjergvej.

Humlebæk er qua sine tilbud og placering en pendler by, hvilket der tages hensyn til i dagtilbuddene. 98% af børnefamilierne i Humlebæk bruger vores dagtilbud.

I 2017 har Børnehusene Humlebæk valgt en struktur omkring arbejdet med årsplanen:

Januar:	Lederinternat. Mål og tidshorisont udarbejdes. Præsenteres for bestyrelsen.
Februar:	Udarbejdelse af skrivelse til forældrene om arbejdet med årsplanen.
Marts:	Fremlægges på bestyrelsesmøde og lokal-MED-udvalg.
April:	Medarbejderne på tværs af afdelingerne inviteres til et møde, hvor der videndeles omkring arbejdet med årsplanen.
Maj-august:	Daglige ledere observerer i kollegas afdeling, hvordan der arbejdes med årsplanens mål, og fremlægger dette på et ledelsesmøde
September-oktober:	Der inviteres én medarbejder fra hver afdeling til ledelsesmøde, hvor arbejdet med årsplanen fremlægges
December:	Årsplanen evalueres af ledelsen og bestyrelsen

Det forgangne års mål...

2016 var det første år efter sammenlægningen af Børnehusene Langebjerg og Børnehusene Humlebæk.

Årsplanen 2016 bar således præg af, at få områderne synkroniserede på alle niveauer, således at Børnehusene Humlebæk fremstod som et samlet hele. Dette afstedkom en årsplan med mange individuelle delmål, alt efter hvilket område og/eller institution, det drejede sig om.

Overordnet set er Børnehusene Humlebæk kommet godt i mål og fremstår nu som en samlet områdeinstitution.

Mål overført fra 2016 til 2017

Mål	Kommentar
Et bedre arbejdsliv herunder nedbringelse af sygefravær	Der har vist sig god effekt efter arbejdet med projektet 'Et bedre arbejdsliv', og dette skal styrkes gennem arbejdet med nedbringelse af medarbejdernes sygefravær.
Sproggaven	Projektet blev igangsat i 2016 og løber til 2019 for 0-5 års området. Det ønskes videreudviklet til også at berøre fritidshjem/indskolingen.



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 – Grænsekrydsende samarbejde

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

Baggrund:

- Børns sprogtilegnelse og forældreinddragelse

Med afsæt i viden om, at borgernes/familiernes socioøkonomisk 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.

- 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 sygefraværet 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.

Handlinger	Tidsfrist	Ansvarlig	Samarbejdspartnere
Systematisering af Sproggaven og det øvrige sprogarbejde. Temaet "Med sproget, som omdrejningspunkt" skal være tydeligt på dagsordner og i Praksis.	Hele året	Dgl. ledere (og tovholdere)	
Vi anvender fremlæggelsen i bådhuset på Louisiana som status for arbejdet med systematiseringen.	Q1	Anette Westring og dgl.ledere	
Vi holder os ajour med ny viden og metoder og søger inspiration fra andre kommuner. Oplæg til temaaften om sprog rekvireres.	Q1	Anette Westring og dgl. ledere	Andre kommuner.
Anvendelse af sprogvurderingen, som afsæt for sprogarbejdet, samt anvendelse af Sprogets Milepæle, som afsæt for vurdering af barnets sprogalder og handleplan.	Hele året	Dgl. ledere	



<p>Italesættelse af Det gode arbejdsliv og sygefravær kan aflæses på dagsordner med henblik på at etablere en arbejdskultur, hvor vi er eksplicite om både trivsel og sygdom. Der gennemføres mindre aktionslæringsforløb i de enkelte afdelinger, som giver medarbejderne mulighed for at få øje på uhensigtsmæssige samt positive dele af egen praksis, således at der kan eksperimenteres med udvikling af ny praksis (det, som virker) og afvikling af kultur, som billedligt "spænder ben" for trivsel og nærvær.</p>	<p>Hele året</p>	<p>Flemming M. Henriksen og dgl. ledere</p>	<p>SPARK – Samarbejde om Psykisk Arbejds miljø i Kommunerne</p>
<p>Der afholdes 1-2 sociale arrangementer på tværs af områdeinstitutionen, så medarbejdere oplever sig som en del af et arbejdsfællesskab, som tager trivsel alvorligt.</p>	<p>Q2 og Q4</p>	<p>Dgl. ledere og Flemming M. Henriksen</p>	<p>SPARK</p>

Ledetråds tema: Grænsekrydsende samarbejde

2. Mål: At skabe inklusion og trivsel for alle børn.

Baggrund: For at udvikle inspirerende, motiverende og relevante læringsmiljøer, som børnene udvikler sig i, er der behov for en større grad af tværfagligt samarbejde i områdeinstitutionen.
I år vælger vi særlig fokus på:

- Aktiv inddragelse i det pædagogiske måltid (Køkken).

Gennem den aktive inddragelse i måltidet lærer børnene, at alle har deres egen smag, og at der skal være respekt for det, som andre spiser. Børnene lærer at sætte ord på følelser omkring mad, så de kan fortælle, hvad det er, de kan lide og ikke lide, og børnene bliver mindre madskeptiske.

Børnenes interesse for måltidet øges særligt, når inddragelsen indeholder medbestemmelse.

Gennem det fælles måltid kan børn og pædagoger opleve en helt anden form for bordfællesskab, hvor de kan dele deres oplevelser og erfaringer, udfordre og støtte hinanden i forhold til at smage, udvikle og dele deres tidligere erfaringer med mad.

- Behovet for at praktisere det anderledes mulige ift. vores AKT opgaver.

Qua omorganisering af PPR og en anderledes fordeling af ressourcer ift. børn i udsatte positioner (Fredensborg modellen) skal vi blive endnu bedre til at få øje på, hvor vi kan hente ressourcer, relevant viden og rette samarbejdspartnere.

- Behovet for at 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. Vi vil udvikle vores kompetence til at omsætte ny viden til reflekteret og brugbar praksis.

Udarbejdelse af drejebog – en teoretisk og praktisk beskrivelse af, hvordan vi arbejder med den fælles frokostordning.

Q2

Pernille M. Janssen



Afholdelse af caféeftermiddage/aftener i Gro – det levende værksted, med spisning og pædagogisk indhold for forældre.	Q4	Pernille M. Janssen	Forældre
Kompetenceløft af medarbejdere ift. etablering af læringsmiljøer, som medtænker medarbejderens egen position i læringsmiljøet. Vi vil opnå kompetence til at udvikle læringsfællesskaber, som ikke symptombehandler det enkelte barn. Vi søger midler i Kompetencemiddelfonden ift. at inddrage UCC el. Metropol i et samarbejde henimod at udvikle inkluderende læringsmiljøer.	Q2	Flemming M. Henriksen.	UCC el. Metropol.
Afholdelse af temaaften om ”viden og metode ift. børn med særlige forudsætninger” for medarbejderne på tværs af organisationen.	Q3	Anette Westring og AKT ledere og dgl. ledere	
Vi belyser en fremtidig mulig organisering af AKT leder rollen med henblik på, at AKT arbejdet varetages mest effektivt.	Q3	Anette Westring	Dgl. ledere og AKT ledere
Alle medarbejdere i Fritidshjemmene og Klubberne gennemfører jobswop på tværs.	Hele året	Anders Bøjlund og Vibeke Bendtsen.	
Klubberne afholder arrangementer på tværs gennem hele året, hvor personale fra 3050 faciliterer aktiviteter i 6. klasse klubben/3050 samt afholder faste besøgsgange/aftener fra marts – maj 2017.	Q2	Vibeke Bendtsen.	Klub 3050.



Ledetråds tema: Faglighed og kompetence

3. Mål: Udvikling og opkvalificering af fagligheden og medarbejdernes kompetencer.

Baggrund: 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.

Det fordrer, at medarbejderne rummer mangfoldige perspektiver og dermed ikke praktiserer på baggrund af "synsninger". Vi ønsker medarbejdere, som handler på baggrund af refleksion, teori og faglighed samt reflekteret kultur og traditioner.

Der er et behov for at arbejde med kvalificering af de æstetiske læringsrum, som medarbejderne skaber for børnene, således at vores børn får mulighed for at tilegne sig et fundament for æstetik tænkning.

Handlinger	Tidsfrist	Ansvarlig	Samarbejdspartnere
9 pædagoger gennemfører Ressourcepædagoguddannelse af 4 dages varighed, v/ Hanne Riisager – maj og sep 2017.	Q2 og Q3	Anette Westring	Hanne Riisager fra P-Huset
Allerede uddannede ressourcepædagoger faciliterer en vidensdeling ift. ressourcetilgangen til Klubbernes personale.	Q1	Anette Westring	Liv Vogt
5 pædagoger gennemfører Praktikvejlederuddannelsen på diplomniveau, februar – juni 2017	Q2	Dgl. Ledere og Flemming M. Henriksen	UCC – Nina Halling
Etablering af vejledernetværk bestående af en vejleder fra hver afd.	Hele året	Anders Bøjlund, Liv Vogt, Kjersti Vielsted og Flemming M. Henriksen.	Børnehusene Kokkedal
Opkvalificering af personalet ift. at arbejde med børns differentierede sprogniveau. Personalet i 0-5 års området gennemfører temaaften om børns sprogtilegnelse med Trine Kjær samt sprogkonsulenter fra Århus Kommune.	Q2	Anette Westring og dgl. ledere	Trine Kjær Sprogkonsulenter fra Århus Kommune
Forløb med Trine Kjær i alle 0-5 års afdelinger.	Q3	Anette Westring og dgl. ledere	Trine kjær.
Fokus på pædagogiske aktiviteter Fokus på pædagogiske rutiner Fokus på leg og børnekultur Der dokumenteres, således at der er reflekteret over den kultur(historie) og pædagogisk praksis, som vi gerne vil viderebringe og især videreudvikle og for at tydeliggøre vores læringsrum.	Hele året	Dgl. ledere	
2 AKT ledere gennemfører kursus i SOS (Signs of Safety) med henblik på at få redskaber til at netværksinddrage forældre samt at opgradere kompetencen til at kanalisere opgaven hen til rette tværfaglige samarbejdspartnere (den rigtige viden til opgaven).	Q1	AKT ledere	Forvaltningen
Personalet i i 6-9 års området samt nyansatte medarbejdere gennemfører foredrag om sprogtilegnelse med Justin Brown Marcussen.	Q1	Anette Westring og Anders Bøjlund	Justin Brown Marcussen



De daglige ledere gennemfører brandkursus for egne medarbejdere	Hele året	Dgl. ledere	Anette Westring
Udvikling af praksis med afsæt i Aktionslæring. Ledelsesgruppen gennemfører modul i Aktionslæring for at kvalificerer medarbejdere til at arbejde eksperimenterende, observerende og reflekterende over praksis.	Hele året	Anette Westring	UCC
Etablering af nysgerrighedskultur – Vi møder verden med vores fordomme og vores synsninger! Denne tilgang er en hindring for at møde børn, forældre, kolleger og samarbejdspartnere åbent og anerkendende. Vi skal kunne positionere os nysgerrigt for at reflektere over egen og andres praksis.	Hele året	Anette Westring og dgl. ledere	
Udvikling af nærværs-kultur med henblik på nedbringelse af fravær for at fremme det gode arbejdsliv. Flemming M. Henriksen gennemfører supplerende arbejdsmiljøkurser/uddannelser.	Hele året	Flemming M. Henriksen	
Udvikling af den pædagogiske måltidkultur som et pædagogisk læringsrum			
Præsentation af drejebog ift. det pædagogiske måltid på et ledelsesmøde.	Q2	Pernille M. Janssen	Anette Westring
Alle medarbejdere deltager i temaaften ift. måltidsdannelse.	Q4	Anette Westring og Pernille M. Janssen	Dgl. ledere
Ambassadørkonstruktion – opkvalificering af pædagogisk personale i deres rolle som vært og ift., ansvarlighed overfor den fælles frokostordning.	Q3	Pernille M. Janssen.	Dgl. ledere
Vi vil udbrede viden om og kompetencen til at skabe æstetiske læringsmiljøer gennem sidemandsoplæring ved kunst- og kulturpædagog Pia Wegmann. Væksthusets værksted gøres mobilt, og vi konstruerer "pop-up" værksteder i Humlebæk Børnehave samt Sletten Legeakademi.	Hele året	Pia Wegmann	Inge Buchhave og Michael Palitang
Vi undersøger muligheder for at indgå et samarbejde med UCC omkring uddannelse i kulturelle og æstetiske udtryksformer på diplomniveau	Hele året	Anette Westring og Flemming M. Henriksen	UCC og Pia Wegmann