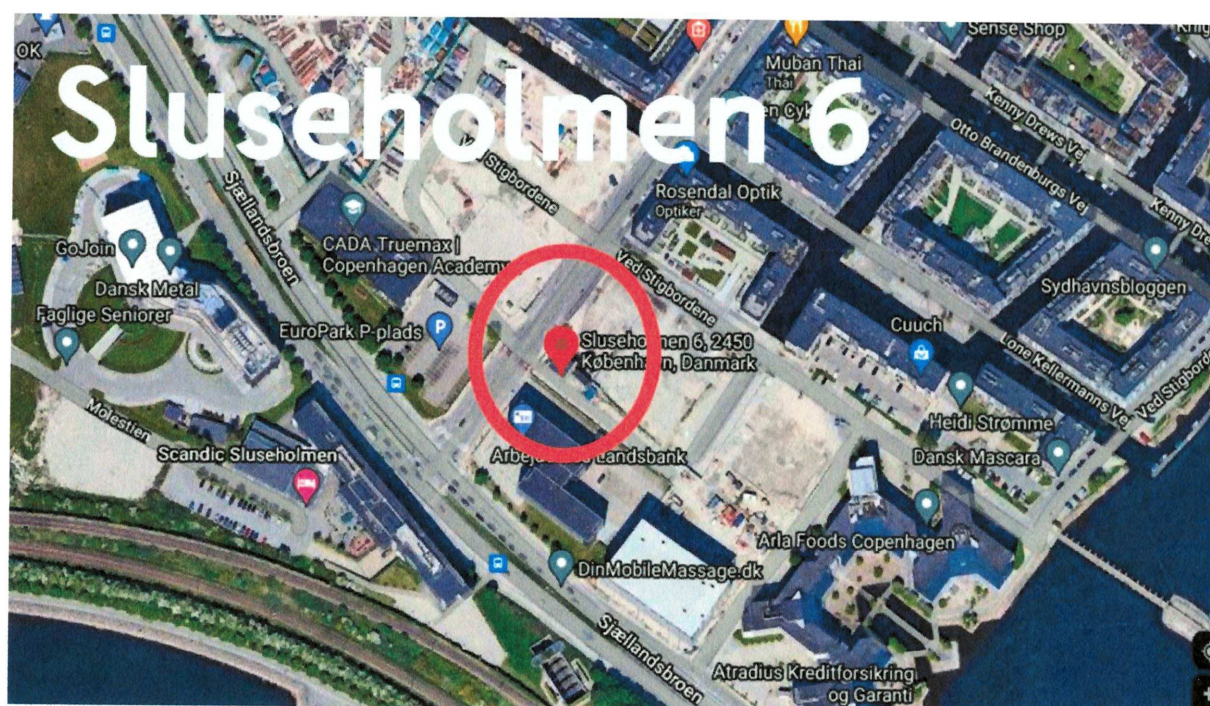


Ansøgning

om godkendelse til oprettelse af

den selvejende institution *Sluseholmen*

indsendt af Accountor



Herved følger ansøgning fra Accountor Institutionservice om at oprette den nye daginstitution, Sluseholmen.

Accountor Institutionservice er administrationsselskab og har i dag administrationen for 85 institutioner i Danmark fordelt på selvejende og private institutioner.

Bestyrelsen vil i starten bestå af:

Helle Tiedemann

Torsten Bernes

Steffen Fals Nygaard

Henrik Thorup

Institutionen oprettes med en enstregenget bestyrelsesmodel.

1. Stamdata for virksomheden:

Den nye institution kommer til at hedde Sluseholmen og er beliggende på Sluseholmen 6, 2450 SV. Forventet ibrugtagning 1. kvartal 2024. Forventet overdragelse 4. kvartal 2024.

Accountor Institutionservice ønsker at lade institutionen opstarte uden medlemskab af en klynge, men med opbakning fra de omkring liggende institutioner, der er administreret af Accountor.

Institutionen vil få sin egen leder. Når det bliver offentliggjort, at Accountor Institutionservice bliver administrator af den nye institution, oprettes institutionen på virk.dk med branchekoden: 889150.

Telefonnummeret til institutionen bliver oprettet, når endelig godkendelse har fundet sted, såfremt Københavns kommune har et nummer, de ønsker vi skal bruge, bruges dette, ellers oprettes et nyt.

E-mailadressen til institutionen forventer vi bliver givet fra Københavns Kommune. Institutionen tilmeldes Aula.

Institutionens bankforbindelse bliver Arbejdernes Landsbank. Kontoen oprettes, når det er blevet offentliggjort, at Accountor Institutionservice, bliver ny administrator for institutionen.

EAN-nummer oprettes på vegne af institutionen gennem GS1, når det offentliggøres, at det bliver Accountor Institutionservice, der bliver administrator. Som revisor vælges PWC, med statsautoriseret revisor Jesper Randall Petersen.

Bestyrelsen vil i opstartsfasen bestå af følgende repræsentanter:

Formand:	Helle Tiedemann	Regnskabschef hos Accountor Institutionservice.
Næstformand:	Steffen Fals Nygaard,	Assisterende regnskabschef hos Accountor
	Torsten Bernes	Specialkonsulent hos Accountor Institutionservice
	Henrik Thorup	Tidligere klyngeleder af Den Selvejende klynge Lumix, som er beliggende på Amager, konsulent hos Accountor Institutionservice.

Så snart hele opstartsplanen er udrullet indkaldes forældrene til forældremøde med punktet valg til forældrebestyrelsen. Så snart forældrebestyrelsen er etableret træder Accountor ud af bestyrelsen.

Forældrebestyrelsen tilbydes straks et kursus i forældreråds og -bestyrelsesarbejde.

Overordnet beskrivelse af den kommende institutions pædagogiske vision.

Sluseholmen ligger i et område, hvor natur, storby, kultur, æstetik og fællesskab mødes. Vi vil derfor have en pædagogisk vision, som særligt lægger vægt på disse elementer med afsæt i udvikling af krop, sanser og bevægelse.

De pædagogiske rammer og formål repræsenterer de lovmæssige krav og målsætninger til det pædagogiske arbejde. Formålet er at give læseren et indblik i, hvilken praksis institutionen skal understøtte.

Pædagogiske vision

Den overordnede pædagogiske vision er bæredygtighed, og vi passer på naturen. Vi vil skabe et trygt miljø for børnene, hvor det bliver et helt naturligt element i hverdagen at vise respekt for og passe på miljøet og passe på hinanden.

Værdigrundlag

Institutionen vil blive drevet ud fra Københavns Kommune værdigrundlag, med de fire overordnede værdier Respekt, ligeværd, dialog og tillid samt de fire opdragelsesværdier Selvværd, hensyn til andre, selvstændighed og tolerance.

Værdierne danner rammen for børnenes leg, udvikling dannelse, sundhed, trivsel og tryghed og samt rammen for at yde omsorg for alle børn.

Børnemiljø, der fremmer trivsel, sundhed, udvikling og læring

Med afsæt i den pædagogiske vision, værdier og opdragelsesværdier vil vi skabe et børnemiljø som fremmer trivsel, sundhed udvikling og læring. Herunder læring om demokrati, medbestemmelse og medansvar, og udvikling af selvstændighed, så børnene evner at indgå i forpligtende fællesskaber og samhørighed med det danske samfund.

God overgang mellem hjem og dagtilbud

I tæt samarbejde med forældre, tilbyder vi børnene en god overgang mellem hjem og dagtilbud.

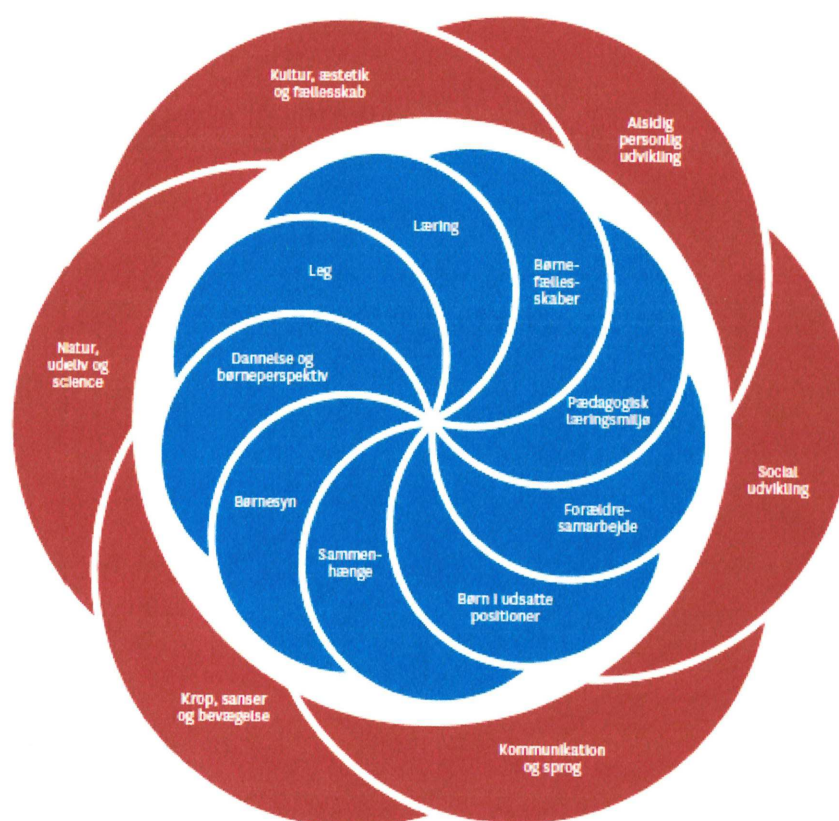
Visionen vil afspejle sig i Den pædagogiske læreplan.

Pædagogiske læreplan: 6 temaer som skal afspejle værdierne

Den pædagogiske vision samt værdier og opdragelsesværdier vil afspejle sig i de 6 temaer i Den pædagogiske læreplan og udgøre rammen for det pædagogiske arbejde.

Se figur og beskrivelse side 6

Den styrkede pædagogiske læreplan Det fælles pædagogiske grundlag og de seks læreplanstemaer



Værdierne respekt, ligeværd, dialog og tillid skal være nemt genkendelige i læreplanen sammen med opdragelsesværdierne, Hensyn til andre, Selvværd og tolerance. Den pædagogiske læreplan udarbejdes med afsæt i de 6 temaer. 1. Alsidig personlig udvikling, 2. Social udvikling, 3. Kommunikation og sprog, 4. Krop, sanser og bevægelse, 5. Natur, udeliv og science, 6. Kultur, æstetik og fællesskab.

Kravet til det pædagogiske arbejde sætter således også krav til institutionens arkitektur, da den har mulighed for at understøtte arbejdet med disse målsætninger.

2. Opstartsplan for institutionen

Planen er tilrettelagt, så personale, børn og forældre vil opleve en rolig og harmonisk opstart.

Vi planlægger derfor at åbne institutionen med to stuer: **en vuggestue enhed og en børnehave enhed og herefter gradvis øge antallet af børn.**

Institutionen er planlagt til at rumme 4 vuggestuegrupper af 12 børn og 3 børnehavegrupper af 22 børn.

Se afsnit om Opstartsplan for modtagelse af børn på side 9.

Opstartsplan for ansættelse af leder og personale,

Leder

Rekruttering igangsættes 4 måneder før institutionsstart, med tiltrædelse 2 måneder før institutionsstart, da lederen bla. andet skal deltage i ansættelser af personale og klargøring af institutionen.

Lederen indplaceres på det løntrin, der pointmæssigt passer til institutionens størrelse, samt ansøgerens kvalifikationer og forhåndsaftalens bestemmelser i øvrigt.

Pædagogisk personale

Rekruttering igangsættes 2 måneder før institutionsstart, med tiltrædelse den første i en måned og 1 uge før institutionens modtagelse af børn.

Målsætningen er at, at der kommer 3 pædagoger + 1 medhjælper per gruppe i overensstemmelse med den fulde bemanning, og til hver en tid i overensstemmelse med normeringen besluttet af Københavns kommune.

Opstartsplan for modtagelse af børn i den nye institution.

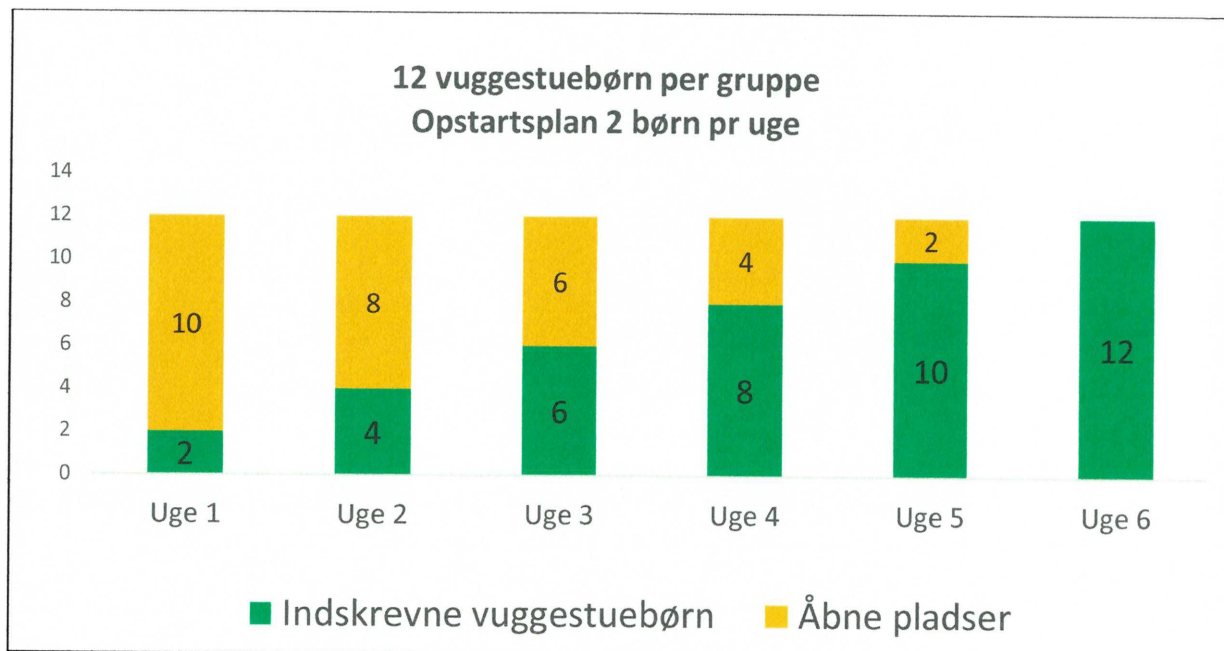
De første børn kan modtages ca. 1 uge efter den officielle startdato, da leder og personale skal klargøre modtagelsen af børnene på stuerne, holde personalemøde, oprette diverse udvalg og forberede mødeskemaer mv.

Der modtages børn fra pladsanvisningen efter planen:

- Der anvises Børnehavebørn, 4 børn per uge i hver gruppe
- Der anvises Vuggestuebørn, 2 børn per uge, i hver gruppe
- Eller i den takt som pladsanvisningen finder det muligt, eller hensigtsmæssigt

Baseret på pladsanvisningens trappeplan ser en opstart for en vuggestue gruppe ud som herunder:

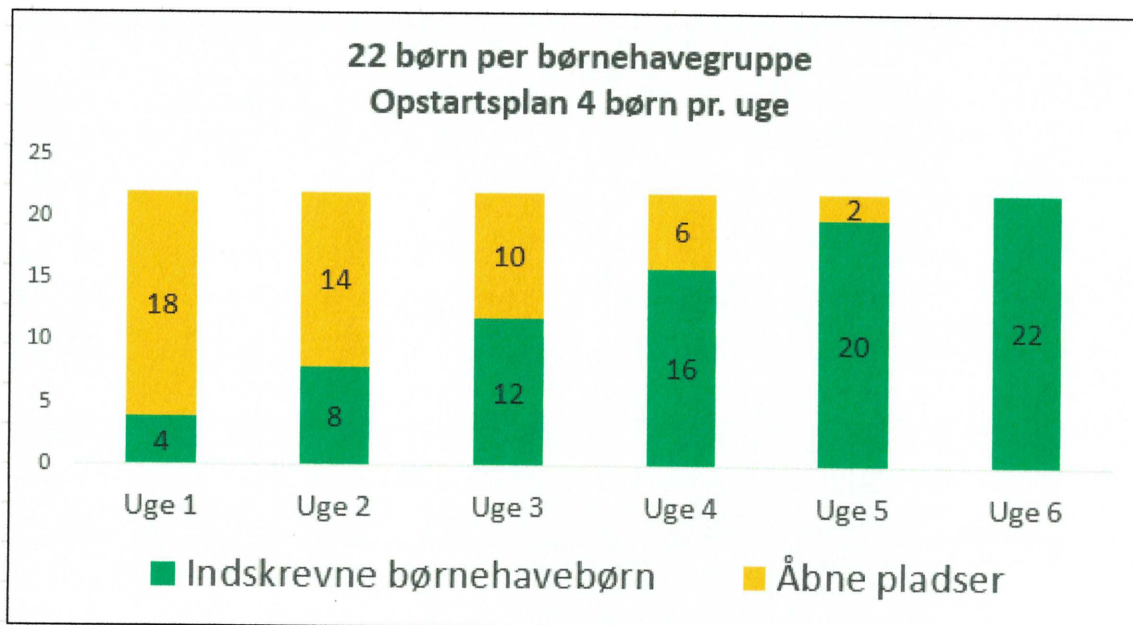
Der er planlagt 4 vuggestuegrupper



På næste side er eksempel på opstartsplan for en børnehavegruppe.

Der er planlagt 3 børnehavegrupper.

Opstartsplan for børnehavegruppe.



3. Åbningstid:

Dagtilbuddet får følgende åbningstider:

Mandag til fredag: fra 06.30 til 16.30

Dog vil åbningstiden kunne ændres efter de faktiske behov, når vi oplever hvad forældrenes behov er.

4. Den nødvendige forsikringsdækning.

Den selvejende institution Sluseholmen vil i forbindelse med et samarbejdet med Accountor Institutionsservice tilbydes en dækkende forsikringspakke med alle lovpligtige forsikringer herunder

- Lovpligtig arbejdsgiverforsikring
- Forsikring af bygningen afhængig af den aftale, der er indgået med udlejer
- Bestyrelsesansvarsforsikring

5. Tro og love erklæring om indhentning af straffeattester og børneattester på alle ansatte

Som administrator garanterer Accountor Institutionservice, at der indhentes straffeattester og børneattester på samtlige medarbejdere i institutionen.

6. Hvordan vil den nye institution blive bemanded, når hele institutionen er åbnet

Med de nye minimumsnormeringer, vil en samlet personalesituation kunne regnes således ud.

Minimumsnormeringerne er at: 3 vuggestuebørn udløser 1 fuldtidsmedarbejder og 6 børnehalebørn udløser 1 fuldtidsmedarbejder.

Institutionen er normeret til 4 vuggestuegrupper og 3 børnehavegrupper.

Vuggestuegrupperne består af 12 børn og børnehavegrupperne består af 22 børn.

Vuggestuerne vil udløse 592 timer per uge og børnehaverne vil udløse 406,5 timer per uge.

Omregnet til fuldtidsstillinger giver det ca. 27 stillinger incl. vikarmidler, hvoraf den pædagogiske leder (lederen) trækkes fra, så der tilbagestår 26 stillinger til pædagogisk personale fordelt på alle grupperne. Forholdet mellem faglært og ufaglært personale bestræbes på 60% faglært og 40% ufaglært. Vi er vidende om at der pt. i København, er en udfordring i rekruttering af faglært personale

Den pædagogiske leder eller daginstitutionslederen skal arbejde videre med perspektivplan og pædagogisk læreplan, således at Sluseholmen altid efterlever kommunens krav. Accountor Institutionservice er bekendt med reglerne i Københavns kommune omkring indhentning af referencer, samt godkendelse af den nye leder hos områdelederen. Når der i ansøger feltet er 3 ansøgere tilbage til stillingen som pædagogiskleder eller daginstitutionsleder, vil kandidaterne blive forelagt områdelederen.

7. Praktikpladser:

Sluseholmen forpligter sig til at stille et antal praktikpladser til rådighed svarende til institutionens størrelse.

8. Tilsyn:

Bestyrelsen og medarbejderne i Sluseholmen er indforstået med at kommunen fører pædagogiske tilsyn i henhold til de retningslinjer, der er offentliggjort i Københavns kommune. Sluseholmen ser frem til det kommende samarbejde med alle i Københavns kommune.

9. Tavshedspligt

Undertegnede er indforstået med, at udfører arbejdet i overensstemmelse med principperne i offentligforvaltning hvilket vil sige tavshedspligt, klageadgang med mere.

10. Ansættelse af personer fra særlige grupper med videre, det rummelige arbejdsmarked.

Bestyrelsen og ledelsen af Sluseholmen er indforstået med at ville samarbejde med Københavns kommune om udvikling af det rummelige arbejdsmarked indenfor rammerne af de muligheder som institutionens størrelse giver. Dette kan f.eks. være ved at stille optræningspladser til rådighed for personer, der som følge af Københavns Kommunes vedtagne handlingsplan for det rummelige arbejdsmarked, har mulighed for at komme i optræning indenfor institutionsverdenen.

11. Underskrift

Med nedenstående underskrift bekræftes det, at Accountor Institutionservice er indforstået med at leverer det dagtilbud, der søges om godkendelse til i overensstemmelse med de krav og betingelser, som er beskrevet i det samlede godkendelsesmateriale.

Kbh. Den 23. januar 2023



Helle Tiedemann

Regnskabschef hos Accountor institutionservice



Børneringens ansøgning - Sluseholmen 6

(4 vuggestuegrupper 3 børnehavegrupper 114 børn)

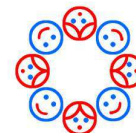
Det er med stor glæde at Børneringen har modtaget Børne- og Ungdomsforvaltningens opfordring til at ansøge om drift af ny selvejende institution. Børneringen har som formål at oprette og drive selvejende institutioner i samarbejde med kommuner og det falder os derfor helt naturligt at byde ind på denne spændende opgave.

Med udgangspunkt i Børne- og Ungdomsudvalgets beslutning 24. november 2021 om at udbyde et antal institutioner til selvejende drift kommer hermed vores ansøgning på at drive og administrere institutionen Sluseholmen 6, som en selvejende enhed i Københavns Kommune.

INDHOLD

Indhold

INDHOLD.....	1
Kort resumé af ansøgning.....	2
Navn.....	3
Oversigt ansøgningens hovedpunkter.....	3
Fakta om Børneringen	3
Vision for en bæredygtig ny institution.....	4
Vision - værdigrundlag.....	4
Bæredygtig i forhold til FN's verdensmål	5
Vi henter inspiration hos bl.a. Rudolf Steiner	5
Inspiration hos Pär Nygren - Omsorgsbegrebet.....	6
Omsorgsprincippet med udgangspunkt Nygren's omsorgsbegreb.....	6
Omsorgsprincipper i Sluseholmen 6.....	6
Læreplanstemaerne	7
Sociale relationer - Positiv voksenkontakt hver dag	7
Inklusion og fællesskab - Børne- og ungefællesskaber til alle.....	7
Sprogindsatsen - Muligheder gennem sprog	8
Pejlemærker for Sluseholmen 6	8
Bæredygtigt og tillidsskabende ledelsesgrundlag	9
Vi udvikler bæredygtig ledelse	9
Respekt for områdets historie.....	9
Bestyrelse og frivillige.....	10



En dag i Sluseholmen 6.....	10
Alma fortæller	10
Opstartsplan	12
Forventet ibrugtagning med børn: 1 kvartal 2024	12
Netværk	13
Administration.....	13
Personale i Børneringen	13
Børneringens bestyrelse.....	14
Børneringen er aktiv i foreningslivet.....	14
Børneringens protektor.....	14
Børneringens drift	14
Børneringens fokus.....	14

Kort resumé af ansøgning

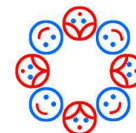
Børneringen er etableret i 1941 som en nonprofit selvejende forening med ca. 100 daginstitutioner, hvor kompetente frivillige kræfter bærer en stor del af foreningen og bestyrelsesarbejdet der foregår ude på institutionerne.

Børneringens overordnede pædagogiske vision for Sluseholmen 6 er at skabe en grøn og bæredygtig daginstitution, der er stærkt forankret i lokalsamfundet. Med udgangspunkt i den styrkede pædagogiske læreplan og ud fra syv af FN's verdensmål ønsker Børneringen, at vise børn vejen til, hvordan vi kan passe på jorden, så den ikke tager skade af den måde, vi lever på. Børnene i Sluseholmen 6 skal opleve et børnehus der emmer af nærvær, omsorg og tryghed. Hvor børnene som enkeltindivider og i grupper kan udvikle sig. Vi vil anvende redskabet KIDS¹ (Kvalitetsudvikling i daginstitutioner) til at vurdere den pædagogiske kvalitet i Sluseholmen 6. Børneringen vil desuden sikre at daginstitutionen altid tilpasser sig de vigtigste tendenser i tiden.

Der er desuden stort fokus på bæredygtig ledelse, hvor lederen ser sig selv som en del af en større sammenhæng med bestyrelsen og lokalområdets brugere og borgere.

Børneringen yder institutionerne professionel hjælp til driften, administration, løn, regnskab, revision, lederrådgivning og pædagogisk udviklingsarbejde. Børneringen har tilknyttet psykolog Grete Kragh-Müller. Børneringen arbejder aktivt for at understøtte etablering af bestyrelsen, rekruttering af leder mv., for at sikre at opgaven løftes i tæt samarbejde med Børne og Ungeforvaltningen i Københavns kommune.

¹ KIDS kvalitetsudvikling i daginstitutioner - https://dpf.dk/produkt/kids-kvalitetsudvikling-i-daginstitutioner-2-udgave/?gclid=CjwKCAiAleOeBhBdEiwAfgmXf_wtekyGEH9jPF6ljbFWRRBYfolqrpmCzS53v7sfvwfgEyxYzLQlqhoCnewQA vD_BwE



Navn

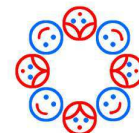
Vi har ikke kommet med forslag til navn til institutionen på Sluseholmen 6, da det vil være den første og vigtigste opgave til kommende bestyrelse og leder. I ansøgningen bruger vi derfor adressen som navn, den nye institution omtales altså som Sluseholmen 6.

Oversigt ansøgningens hovedpunkter

Ansøgningens obligatoriske punkter jf. Københavns kommunes vejledning	Kort redegørelse for besvarelsen de enkelte punkter
En motiveret ansøgning med en overordnet beskrivelse af den kommende institutions pædagogiske vision.	Visionen baserer sig på etablering af en gennemført bæredygtig og grøn institution med stærk forankring i lokalmiljøet.
Dokumentation for opstartsplan med en beskrivelse af hvordan børnegrupperne forventes indskrevet og ansættelse af leder og personale. Det skal samtidigt beskrives, hvis opstart planlægges foretaget af en eksisterende selvejende institution under samme administrationsselskab.	Opstartsplanen er en skitse for i hvilket tempo og hvornår de forskellige væsentlige aktører inddrages frem mod åbning. De væsentlige aktører er Børne- og Ungdomsudvalget, BUF, kommende brugere, børn, leder og personale, frivillige, bestyrelse og civilsamfund i det hele taget. Se også bilag 1 og 2.
En skriftlig tilkendegivelse fra den kommende klynge eller netværk, hvis den kommende selvejende institution ønsker at indgå i dette.	Den nye selvejende institution vil naturligvis række ud til nærmeste netværk, der er flere at vælge imellem. Børneringen understøtter processen og arbejder for stærke relationer i etablering af netværk, som kan danne grobund for fremtidigt samarbejde.
Bygningstegninger, hvis ansøger henvender sig med egen bygning.	Ikke relevant
Oplysninger om evt. tilknytning til administrationsselskab	Børneringen er en non profit forening for selvejende og private dagtilbud og optager kun medlemmer, som ligeledes er nonprofit. Børneringens formål er bl.a. at oprette og drive selvejende tilbud

Fakta om Børneringen

<ul style="list-style-type: none"> • Stiftet i 1941 "<i>En ring til Værn om Københavns småbørn</i>" • Børneringen har været under kongehusets protektorat siden sin stiftelse • Har knap 100 medlemsinstitutioner tilknyttet, der overvejende er selvejende med driftsoverenskomst, men også private og puljeinstitutioner – en forudsætning for medlemskab er at man er non-profit • Dækker hovedstadsområdet, Sjælland og Lolland • Yder hjælp til administration, løn, regnskab og revision • Giver ledelsesrådgivning/sparring samt psykologisk og pædagogiskrådgivning til institutionerne. • Har mange kompetente frivillige tilknyttet, der alle får en professionel indførelse i bestyrelsesarbejde via, kurser, temadage, konferencer og faglige netværk
--



Vision for en bæredygtig ny institution

Vision - værdigrundlag

Dagtilbudsloven udgør den overordnede ramme for arbejdet. Formålet med dagtilbud (§7) er at fremme børns trivsel, læring, udvikling og dannelse gennem trygge og pædagogiske læringsmiljøer, hvor legen er grundlæggende, og hvor der tages udgangspunkt i et børneperspektiv.

Ud over at have ambitioner om at være en fuldkommen bæredygtig daginstitution, læner vi os ikke op af en bestemt pædagogisk retning. Børn er forskellige og har deres egen personlighed og kompetencer. Det pædagogiske afsæt vil derfor være ud fra den kontekst og virkelighed det enkelte barn er i. Vi vil som førnævnt lade os inspirere af flere pædagogiske og psykologiske teorier som Rudolf Steiner, Daniel Sterns, Dion Sommer og Pär Nygrens omsorgsteori. For at kvalitetssikre vores arbejde vil vi anvende materialet fra KIDS v. Grete Kragh-Müller, der tilknyttet som psykolog og rådgiver i Børneringen.

Omsorgsopgaven er for os, blikket på det enkelte barns behov for tryk og nærvær. Genkendelighed er derfor en væsentlig opgave for daginstitutionen. Mindre børn har brug for en anden type af omsorg end de lidt større børn. Alle børn har værdi i sig selv. Ingen børn er ens og denne forskellighed ses som en styrke. Børnene skal have mulighed for at være forskellige, personligt og kulturelt, og til at udvikle sig i deres eget tempo.

Når vi indretter vores institution, skal børnene tilbydes et fysisk, psykisk og æstetisk børnemiljø, som fremmer deres trivsel, sundhed, udvikling og læring. Der gives medbestemmelse og medansvar så børnenes forståelse for demokrati udvikles.

For at efterleve både daginstitutionens loven og Børneringens visioner ift. arbejdet med den styrkede pædagogiske læreplan, skal den nye institution også være kendetegnet ved "sammenhængskraft og overskuelighed". Børn og pædagoger skal opleve at være indrammet i et fysisk og pædagogisk nærværende miljø. Det fysiske miljø indendørs og udendørs skal opleves som ét samlet lige vigtigt læringsmiljø året rundt.

Vi ønsker at inddrage børneperspektivet, at praktisere det pædagogiske læringsmiljø ift. hvad der giver mening for børnene og hvad de udtrykker, samt det at kunne gribe nuet, hvilket skal prioriteres højt. Det betyder at børnene møder nogle fysiske rammer og voksne der initierer kreativ og motorisk udfoldelse. Eksempelvis gennem sangleje, dans, dialogbaseret læsning.

Læringsmiljøerne skal være opdelt i zoner og give mulighed for sociale og forpligtende fællesskaber som tilgodeser børnenes alder, udvikling, relationer, lege og interesser. Indretning med fokus på medarbejdernes mulighed for at være tæt på børnene. Rummene skal indbyde til leg og det brede læringsbegreb, med plads til, at børnene kan eksperimentere og være nysgerrige og kreative. Samtidigt skal der være plads til at børnene kan deltage i daglige rutiner, plads til fysisk udfoldelse og fordybelse.

Børneringens overordnede pædagogiske vision for Sluseholmen 6 er at skabe en bæredygtig grøn institution, med interaktion i lokalområdet. Vi ønsker en rummelig daginstitution med plads til forskellighed og som naturligt inviterer civilsamfundet indenfor. Vi vil kunne åbne dørene for eksempelvis mødre- og legegrupper, fritidstilbud for børn, eller mødeaktiviteter for områdets beboere. Sluseholmen 6 skal være stærkt forankret i lokalsamfundet via medinddragelse af brugerne. Alle skal opleve at daginstitutionen er deres, uanset om de er bestyrelse, pædagoger, forældre, børn eller fritidsbrugere. Det vil være bestyrelse og forældrene der bliver det stærkeste bindeled til det omkringliggende beboerområde, her tænker vi



specifikt på Sydhavnens biblioteket, lokale foreninger, lege- samt forældregrupper og i højeste grad Sluseholmens skole, her vil forældrene og pædagogerne dog være det stærkeste bindeled. Vi ser et fællesskab og kan identificere os med skolens vision, om at skabe en Grøn skole, hvor en af deres kernepunkter er rummelighed. Derudover ser vi skolen som en af de vigtigste samarbejdspartnere, når vi taler om overgangen fra daginstitution til skole og sammenhæng i barnets liv.

Bæredygtig i forhold til FN's verdensmål

Sluseholmen 6 skal være en bæredygtig institution, fordi vi vil vise vores børn vejen til, hvordan vi kan passe på jorden. Vi vil derfor arbejde bevidst med FN's 17 ambitiøse verdensmål for bæredygtig udvikling.

Omdrejningspunktet for Børnehuset vil ligge på 7 af verdensmålene

- Mål 3. Sundhed og trivsel: Børneringens motto er "*fordi børn skal ha` det godt*" – og trivsel sikres ved at tænke hele vejen rundt om barnet, også familien tænkes med
- Mål 4. Kvalitet i uddannelse: Sluseholmen 6 bliver indrettet med kvalitet i de pædagogiske læringsmiljøer, som naturligt understøtter overgange til f.eks. skole
- Mål 5. Ligestilling mellem kønnene: Vi anvender begreber som for person mm. og skelner ikke mellem kønnede lege og bruger pronomen, når det giver mening
- Mål 7. Bæredygtig energi: I Sluseholmen 6 sparer vi på ressourcerne det vil sige, vand, el, varme mm. og tænker bæredygtigt sammen med børnene
- Mål 11. Bæredygtige byer og lokalsamfund: I Sluseholmen 6 inviteres lokalsamfund og brugere indenfor og vi er til stadighed opmærksomme på nærområdet
- Mål 12. Ansvarligt forbrug og produktion: I Sluseholmen 6 vil arbejde for at genbruge og reducere vores affaldsmængde og inddrage børnene i denne praksis
- Mål 15. Livet på land: I Sluseholmen 6 vil vi understøtte biodiversitet på legepladsen og opsætte små plantekasser med krydderurter, tomater og lign.

Helt overordnet vil vi arbejde for at give de gode vaner videre, da børn altid kopierer de voksne og bliver præget af de omgivelser de er en del af. "*For hver time et barn eller ung har det godt med sig selv og sine omgivelser, bygges der noget op*" (Stifter af Børneringen 1941 -Ingeborg Christensen)

Vi henter inspiration hos bl.a. Rudolf Steiner

Livssynet i pædagogikken er, at børn skal være omgivet af kærlighed og glæde. Den verden, som omgiver os, indeholder meget andet end kærlighed og glæde, men sådanne hændelser og oplevelser skærmes børne fra i institutionen, for at give dem en solid basis, mod og styrke, således, at de senere kan møde livets mange tilskikkelser som stærke mennesker.

"Tag imod barnet i ærefrygt. - Opdrag det i kærlighed. Lad det gå i frihed". (Rudolf Steiner)

Pædagogikken bygger på en tredeling af mennesket bestående af det fysiske, sjælelige og åndelige. Denne tredeling udvikles og formes gennem vilje, følelse og tanke.

Viljen udvikles blandt andet gennem praktiske ting, det at gøre selv og bevidste gentagelser.

Følelsen udvikles blandt andet gennem oplevelser, stemninger, gode fortællinger, årstidsfester mm.

Tanken skærpes gennem en fornuftig uddannelse af dømmekraften.



Inspiration hos Pär Nygren - Omsorgsbegrebet

Arbejdet med omsorgsbegrebet er centralt for at vi i Sluseholmen 6 kan støtte barnets trivsel og udvikling. Vi vil arbejde på at alle medarbejdere bliver introduceret for Pär Nygren's professionelle omsorgsbegreb.² Forståelsen for barnets differentierede omsorgsbehov bliver i Sluseholmen 6 omsat til en naturlig del af hverdagen og pædagogikken. Samtidig kan forståelsen for omsorgsbegrebet systematisk og analytisk anvendes således, at der ved alle tilfælde af tvivl om et barn er i trivsel foretages en analyse ud fra Nygren's teorier.

Omsorgsprincippet med udgangspunkt Nygren's omsorgsbegreb

Pædagogen/pædagogiske medarbejdere i Sluseholmen 6 skal bidrage til at barnet fysisk, psykisk og socialt bliver kvalificeret og hjælpe barnet til at leve et meningsfuldt liv som en selvstændig og aktiv person inden for den kultur, som barnet ønsker at tilhøre i det pågældende samfund. Per Nygren arbejder med 3 hovedtyper af omsorg:

Behovsomsorg: Målet for ren behovsomsorg er at bidrage til at barnets væsentlige behov bliver tilfredsstillet på de for barnets hensigtsmæssige tidspunkter. Den rene behovsomsorg handler om at bidrage til at tilfredsstille behov som barnet har fra fødslen eller allerede har udviklet. Det er f.eks. behov for søvn, mad, drikke, nærhed og samhørighed.

Udviklingsomsorg: Målet for ren udviklingsomsorg er at bidrage til at barnet udvikler sig socialt, kognitivt, fysisk og motorisk. Den rene udviklingsomsorg handler om at bidrage aktivt til ovenstående udviklingsperspektiver. Det er f.eks. at stimulere og motivere barnet til de virksomheder, som bidrager til social, kognitiv, fysisk og motorisk udvikling.

Opdragelsesomsorg: Målet for ren opdragelsesomsorg bidrager til at barnet gennem egne virksomheder og på socialt accepterende måder selv bliver i stand til at tilfredsstille socialt accepterede behov. Den rene opdragelsesomsorg handler om at bidrage til, at barnet udvikler socialt accepterede motiver og mål og en klar ideologi hos barnet.

Omsorgsprincipper i Sluseholmen 6

Omsorgsbegrebet kan bruges som analysebegreb i forhold til at få identificeret, hvilken form for omsorg barnet har brug for i den pågældende situation. De tre hovedtyper skal forstås kronologisk. Der kan være brug for omsorg for behov, før vi kan udvikle og opdrage. Der kan være brug for omsorg for udvikling før vi kan opdrage.

Vi kan f.eks. ikke arbejde med et træt, sultent og tørstigt barn. I praksis overlapper de tre hovedtyper ofte, hvilket følgende eksempler viser: Behovs- og udviklingsomsorg: Overlapper når man f.eks. via samspil og aktiviteter tilfredsstiller grundlæggende behov for nærhed og samhørighed samtidig som vil bidrage til barnets udvikling. Et eksempel er "Dialogisk læsning". Behovs- og opdragelsesomsorg: Overlapper når barnet signalerer et behov for samhørighed på en uhensigtsmæssig måde, f.eks. er udadreagerende eller meget tilbages trukket. Den voksne skal i den situation udøve omsorg for barnets behov for nærhed og samhørighed, dette samtidig med at barnet guides til en mere hensigtsmæssig kontaktform.

² Pär Nygren: "Professionel omsorg for børn og familier – fra teori til værktøj". 1999, Psykologisk Forlag.

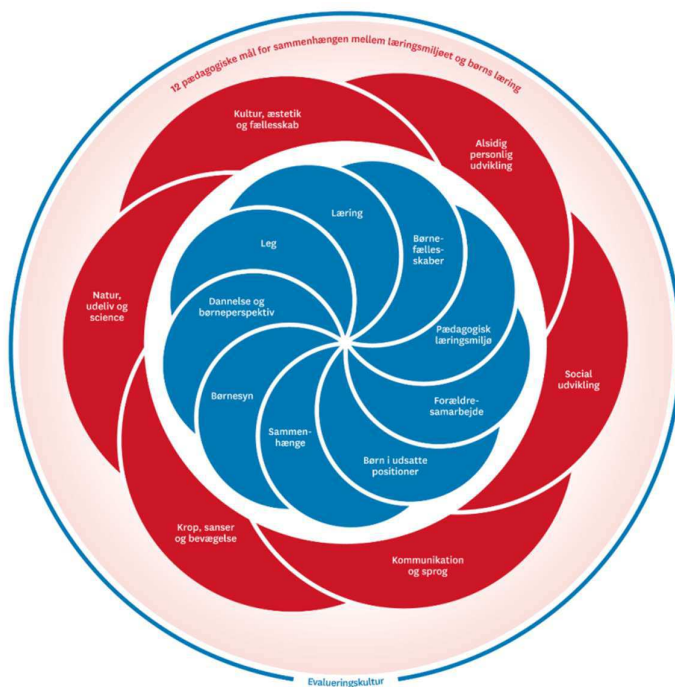


Udviklings- og opdragelsesomsorg: Overlapper når den voksne faciliterer rollelege og derigennem hjælper barnet til at fremme barnets sociale og kognitive udvikling. Den voksne kan herigennem formidle grundlæggende værdier i fortolkning af rollerne.

Behovs-, udviklings- og opdragelsesomsorg: Overlapper f.eks. i det pædagogiske måltid. Barnet lærer at spise med ske, hvilket er en omsorg for støtte til motorisk udvikling. Samtidig med at barnet får tilfredsstillende sult, behovsomsorg og ritualer, "Værsgo/tak for mad", omkring måltidet bliver udmøntet en opdragelse.

Læreplanstemaerne

Arbejdet med læreplanstemaerne er en naturlig del af hverdagen i Sluseholmen 6.

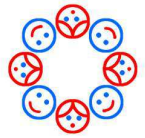


Sociale relationer - Positiv voksenkontakt hver dag

- 1) Det pædagogiske personale er imødekomende og lydhøre overfor børnene. Personalet taler med børnene om deres oplevelser og ideer. Samværet bærer præg af interesse for børnene.
- 2) Det pædagogiske personale er til rådighed og tilbyder sin hjælp, når barnet er usikkert, bange eller ked af det
- 3) Personalets sprog og handling er tilpasset barnets udtryk. Personalets handling overfor barnet viser, at barnets perspektiv er forstået
- 4) Personalets engagement og opmærksomhed er rettet mod børnene snarere end mod kollegaerne

Inklusion og fællesskab - Børne- og ungefællesskaber til alle

- 1) Der er adgang til forskellige legemuligheder fx rolleleg, regelleg, konstruktionsleg og fysisk udfordrende leg



- 2) Det pædagogiske personale hjælper de børn, der sidder passivt, går formålsløst rundt og/eller de børn, der forstyrrer legen for andre, med at blive involveret i leg eller konstruktiv aktivitet. Der er en balance mellem voksen- og børneinitierede aktiviteter
- 3) Det pædagogiske personale hjælper børnene med at løse konflikter, hvis de ikke selv kan, ved at tale om, hvad der skete
- 4) Det pædagogiske personale sørger for at børnene inddrages i dagligdagens opgaver og rutiner.
- 5) Samværet mellem børnene bærer præg af, at alle børn er med i et børnefællesskab med positive barn-barn relationer

Sprogindsatsen - Muligheder gennem sprog

- 1) Det fysiske læringsrum understøtter børnenes sproglige udvikling (plakater, billeder, dekorationer, dokumentation mv.). Materialer (fx bøger, spil og klæd-ud-tøj) er tilgængeligt for børnene, og ruminddeling og indretning inviterer til forskellige lege og aktiviteter, herunder sproglig interaktion mellem børnene (fx læsekrog, malerværksted, rytmikum osv.)
- 2) Der er gode betingelser for kommunikation, en god fordeling af voksne og børn, der arbejdes med opdeling i mindre børnegrupper og der er et lavt støjniveau
- 3) Der arbejdes systematisk med sprogunderstøttende strategier, og der finder samtaler sted mellem børn og voksne, hvor den voksne bevidst "udvider" og "strækker" barnets sprog
- 4) De voksne tilpasser deres sprogbrug til det enkelte barn med fokus på nærmeste udviklingszone
- 5) Der lægges vægt på i den daglige praksis, at der leges med sprog gennem (fx rim, remser, sprogleg /sprogfjolleri, sang/sanglege eller læsning)

Derudover vil vi arbejde med forældresamarbejdet, sammenhænge og overgange, samt pædagogisk metodik og refleksion. Disse emner belyses i en grundig dialogrunde med deltagelse af forældrebestyrelsen, medarbejderrepræsentanter, pædagogiske ledere og repræsentanter fra Børneringen.

Pejlemærker for Sluseholmen 6

- ✓ Valg af miljømærket: Bæredygtige naturmaterialer, vægmaling og farvevalg.
- ✓ Forplejning: 100 procent økologisk.
- ✓ Dele eller leje: Institutionen lejer og låner møbler af andre institutioner, der i en periode har krybber eller andet ledigt, det kan være i forhold til ombygning, flytning eller ændring i børnetal. Forudsat at disse lever op til vores vision/mission om bæredygtighed.
- ✓ Byttecentral: Der etableres en forældredrevet byttecentral, som vil være til gavn for forældrene og brugerne i lokalområdet.
- ✓ Brug af naturen: Udeliv og legepladsen i et nybyggeri: Biodiversitet – liv og variation (forskelligartethed) i den levende natur. Vilde planter og uberørt natur på legepladsen. I området ved "Sluseholmen 6" er det oplagt at anvende den omkringliggende natur som kanalerne og de store grønne områder.
- ✓ Køb af kvalitet: Ved nyindkøb vælges ting der kan holde i mange år.
- ✓ Ressourcer: Fokus på ressourcespild ved at spare på energi, vand og nye ressourcer



- ✓ Genbrug: Møbler og inventar er 90 procent genbrug, der evt. er købt og istandsat.
- ✓ Affaldssortering: Stort fokus på madspild samt genanvendelse af fx pap, glas og plastic.

Bæredygtigt og tillidsskabende ledelsesgrundlag

Vi ønsker praksisnær ledelse, hvor det primære ledelsesfokus altid vil være på børnenes udvikling, men også sætter brugerne i lokalområdet i centrum for alle prioriteringer. Sluseholmen 6 skal være relevant, interessant og gøre en forskel for brugerne i lokalområdet. Derfor tilstræbes det, at beslutninger og prioriteter altid har et klart fokus på værdiskabelse som tager afsæt i barnets pendulering mellem dets to verdener hjemmet og Sluseholmen 6. Ledelsen har fokus på at balancere beslutninger ift., hvad der skaber mest værdi.

Lederen ser sin afdeling som en omvendt pyramide, hvor de vigtigste aktører, det vil sige medarbejderne er placeret i toppen. På den måde bliver lederen den understøttende aktør ift. dem, der skaber den reelle værdi for lokalområdets beboer, forældrene og børnene. Alle ledelsesopgaver er vigtige og ledessessproget, vil være et sprog som alle forstår. Opmærksomhed på, at der ikke er stor forskel mellem ledessessproget og den virkelighed, som medarbejdere oplever. Så medarbejderne kan identificere sig med, hvad det er lederen egentlig snakker om.

Lederen forstår betydningen af, hvordan relationer i Sluseholmen 6 og lokalmiljøet har en indbygget individuel social kontrakt, og at der ikke findes rigtige eller forkerte beslutninger. Lederen arbejder ud fra tilgangen om, at en sociale relation kan forhandles og genforhandles fra et udgangspunkt til et andet, i ønsket om at sikre følgeskab. *”Man skal sørge for at lederen har det godt, så forplanter det sig til medarbejderne, og så har børnene det godt og det er dem det handler om”* (Stifter af Børneringen 1941 - Ingeborg Christensen)

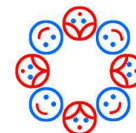
Vi udvikler bæredygtig ledelse

Bæredygtig ledelse bliver et tema for Børneringen, som i 2023/24 vil arbejde videre i denne retning. Vi ser frem til at kunne udvikle på det sammen med vores ledere, og gerne udbyde kurser ultimo 2023 / primo 2024 til alle lederne omhandlende bæredygtig ledelse.

Respekt for områdets historie

Sluseholmen er et relativt nyt byrum udviklet i et tidligere industriområde i Københavns Sydhavn tæt på Sjællandsbroen, og opkaldt efter ”slusen”. Området bærer præg af arkitekttegnede boliger, som retter sig mod de små kanaler og nærheden til by og vand. De første beboere flyttede ind i 2006, så man er stadig i gang med at skabe de forbindelsesled, den kultur, som kendetegner de mere etablerede områder af København.

Der er otte holme i Sluseholmen; Askholm, Birkholm, Bøgholm, Egholm, Fyrholm, Kidholm, Lindholm og Hjortholm. Området er under fortsat udvikling, og der er planlagt tre yderligere boligøer. Øerne er præget af moderne karreer med lukkede gårdrum. Det er helt væsentligt at Sluseholmen 6 både skriver sig ind i de lokale forhold, med respekt for områdets logik, men også aktivt bidrager til at skabe lokal sammenhængskraft.



Det væsentligste parameter for forældre når de skal vælge pasningstilbud er afstand til hjemmet – Sluseholmen 6 bliver naturligt bindeled mellem forældre i lokalområdet – og kan være en væsentlig kulturskaber. Med visionen om bæredygtighed kommer tanker om vores gensidige afhængighed, jorden og vandet, tætter på et ellers lidt goldt og stramt industriområde.

Bestyrelse og frivillige

Børneringen vil i opstartsfasen sikre kontinuitet i den overordnede styring. Dette gøres ved at børneringen skaber en bestyrelse som fungerer i en tostrengt model. Børneringen udpeger tre bestyrelsesmedlemmer en for-person og to menige medlemmer, dette gøres blandt andet for at sikre diversitet i bestyrelsen. Diversiteten er af stor betydning, da bestyrelsen fra starten vil agere som institutionens ansigt udadtil.

Bestyrelsen er dermed fra starten med til at sikre en bæredygtig økonomi, bæredygtige overordnede pædagogiske principper samt retningslinjer for hele institutionen. Børneringen og bestyrelsen vil i samarbejde ansætte en kompetent dedikeret leder, til at varetage ledelsen og øvrige driftsopgaver i institutionen.

Ved opstart organiseres bestyrelsen i den tostrengede model, da det ikke vil være muligt at få et flertal af forældrevalgte. Det betyder, at den overordnede beslutningskompetence ligger hos institutionsbestyrelsen, og forældrebestyrelsen vil have samme kompetencer som i en kommunal institution. På sigt kan dette ændres til den enstrengede model, hvis det vurderes mere attraktivt.

En dag i Sluseholmen 6

Nedenstående er en fiktiv fortælling om en helt almindelig dag i Sluseholmen 6. Fortællingen er skrevet og set ud fra et 5´årigt barns perspektiv. Vi har forsøgt at vise den drøm Børneringen har for Sluseholmen 6. En drøm, som Børneringen ser frem til at opfylde i samarbejde med Københavns Kommune.

Alma fortæller

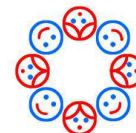
Jeg sidder i cyklen med min lillebror Viggo, far kører os. I dag skinner solen og jeg kan også høre nogle måger skratte, jeg glæder mig til næste gang det regner, for så tier mågerne oftest stille, måske er det fordi, det kun er dråbernes lyde der kommer på vores ladcykels tag, jeg kan høre?

Hvis det regner i morgen, så skal jeg have den nye prikkede regnfrakke på, som mor fandt til mig i bytterummet i børnehaven. Edit og jeg sidder og driller hinanden og min storesøster Asta cykler ved siden af os, hun skal i skole.

Vi skal passe lidt på, for der kører også lidt biler, de kører nu ret forsigtigt, siger far. I går aftes inden vi skulle sove lå Asta og jeg og snakkede. Asta spurgte mig om hvordan det var i min børnehave? Det sidder jeg her og tænker på.

Jeg glæder mig, for når vi kommer igennem den høje blå låge, sætter vi os altid på den flotte grønne bænk med de sjove krummelurer, som børnehaven har fået fra nogle mænd i kommunen. På bænken kan jeg lige nå at spise min morgenbolle færdig, imens far parkerer vores cykel under halvtaget. Her dufter lidt af sommer og vand og jeg skal ind og lege med mine bedste ven Anouk.

Som jeg fortalte Asta, skal vi i dag sejle med den gule havne bus hen til Dronningen, det er bare de bedste og sjoveste ture altså, når det ikke gynger alt for meget. Far, Viggo og jeg går ind sammen og far krammer



mig farvel. Maja, en af vores voksne i børnehaven siger hej med et stort smil. Maja fortæller mig, at vi lige skal mødes med de andre legekammerater på stuen og sige godmorgen. Vi skal også meget andet inden vi henter madpakkerne i køleskabet hos Kirsten, der laver vores mad.

Jeg ved at far stadigvæk er her i børnehaven, for ham og Viggo skal hen i legestuen. Viggo er stadigvæk lidt for lille til at komme i vuggestuen, men elsker at lege i legestuen med de andre babyer. Jeg var også med mor i legestuen, da jeg var baby, og mor siger, at jeg næsten ikke græd, da jeg skulle starte i vuggestue, for jeg kendte jo mange af de voksne og min vuggestue. Der er så sjovt at besøge vuggestuen og se alle de fine små lidt skramlede børnemøbler i mange farver. Vuggestuen er delt op i mange små områder, nogen steder er der bøger og andre steder er der legetøjsdyr. I krogene er der legetæpper på gulvene, så der er rart at være. Det er hyggeligt at Viggo og far er samme sted som mig. Det sjoveste er nu de meget små toiletter. Der hænger en rulle med lysebrunt toiletpapir ved siden af toiletterne, det ser ud som om det kradsler, men det er helt blødt. De små elsker at rulle det ud på gulvet - det må de vist ikke.

Når vi kommer hjem fra vores tur fra Amalienborg, skal vi have varm eftermiddagsmad. I dag skal vi have tomatsuppe, det er min yndlingsret 😊 Så den stemte jeg selv på, i sidste uge. Det er altid godt, når vi skal have tomatsuppe, for så får vi nogle gange, altså om sommeren, lov til selv at plukke nogle af tomaterne, som vi selv har plantet i nogle plantekasser, de dufter bare så godt, selvom det stikker lidt på næsen;) Vi skal også passe på hvis der er bier, så de voksne er altid med, når vi er omme ved plantekasserne.

(Og man skal huske at passe godt på bierne, de er vores venner)

Efter frokost skal mig og Anouk lege på legepladsen og det elsker jeg, for legehuset er bare så sjovt at lege butik i. Vi så da det blev bygget og de mænd og en dame, der byggede det, var rigtig sjove og søde. Der er striber på huset og på skorstenen er der en fuglerede, ikke en rigtig en, men en de har lavet til os. Det er lidt ligesom ude på landet.

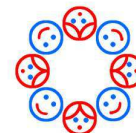
I dag henter min Mormor mig, det gør hende eller morfar altid om torsdagen. Mormor har tit noget med til byttestuen, engang havde hun en pose pyntefrøer med, fra sin kolonihave, de står så fint på Frøstuen nu, min mormor og mine forældre er helt vilde med byttestuen. Min farmor kommer også nogle gange, hun ser så fin ud, også lidt sjov, for hendes læbestift når næsten ud til kinderne og hun har også noget blå på øjnene.

Når Niels maler ansigtsmaling, siger jeg altid, at jeg vil males som farmor. Niels smiler og siger at farmor er en rigtig hattedame. Jeg ved ikke hvad det betyder, men han og mormor har altid meget at tale om, de taler om gamle dage, de er begge enige om, at min børnehave er lige så dejlig og god som de børnehaver de kendte fra gamle dage. Niels er her desværre ikke så tit, han er her mest når en af de andre voksne ikke kan komme. Niels siger han er pensionist ligesom farmor, jeg synes også de er lidt gamle, men meget meget rare.

Torsdag er altid en god dag, for der spiser vi nogle gange aftensmad sammen med alle de andre børn i Børnehaven. Der tager forældrene altid noget mad med, så i dag har vi også en pose med boller med. Min ven Esra tager også altid noget rigtig lækkert med, og det er så sjovt at smage det de andre børn har med.

En dejlig dag i min børnehave er ved at være slut. I aften ved jeg at Milo, min storebror vil passe lidt på den, for ham og hans venner er tit på legepladsen om aften, det har de fået lov til, for vores børnehave er for alle der bor i nærheden og som vil passe godt på den.

Sov godt hilsen Alma 5 år



Opstartsplan

Overordnet beskrivelse af forventet opstartsplan for Sluseholmen 6 – for uddybning se bilag 1 og 2.

Endelig beslutning om tildeling: Forventes 1.kvartal 2023

Afl levering af bygning: Forventes 4.kvartal 2023

Efter opgaven er overgået til Børneringen

Q1 -2023 nedsættes en udpeget bestyrelse bestående af 3 personer, bestyrelsen kan derfor fra starten indgå i planlægningen og være repræsenteret på byggemøderne med BUF.

Bestyrelsen udformer i samarbejde med Børneringen et stillingsopslag med henblik på ansættelse af daglig pædagogisk leder. Der afholdes ansættelsessamtaler i Q3, forventet ansættelse af leder samt teamkoordinator Q4. Derudover sikrer bestyrelsen desuden, at der bliver ansat Gårdmand, Køkkenpersonale/KOK og Rengøring med tiltrædelse primo Q1-2024.

Lokalområdets kommende brugere inviteres til at besøge institutionen. Vi inviterer via lokalavisen, skolens nyhedsbrev, Invitation hænges op på biblioteket og Karens Minde Kulturhus, samt dialog med Kgs. Enghave Lokaludvalg.

Q1 -2024 Ansættelse af pædagogisk leder 2 måneder før opstart. Varetager indretning af de pædagogiske læringsmiljøer og værdigrundlaget mm

Q4 – min. 1-2 uger før opstart, ansættelse af pædagog 37t med teamkoordinator funktion

Q4 – min. 1-2 uger før opstart, ansættelse af 2 pædagoger 37t

Q4 – min. 1-2 uger før opstart ansættelse af 2 medhjælper 25t

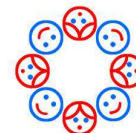
Forventet ibrugtagning med børn: 1 kvartal 2024

Ved ansættelse af pædagogisk personale tilstræbes forskellighed. Personalesammensætningen vil derfor afspejle diversitet, hvad angår alder, køn og kompetencer, for på den måde, at kunne tilgodese forskellige behov hos børnene og deres familier.

Vi forventer at kunne modtage børn fra dag 1, både vuggestue- og børnehavebørn. Børnene vil løbende blive indskrevet med 1-2 ugers interval. 2-3 børn ad gangen afhængig af alder. Som udgangspunkt vil vi starte 2 grupper op af gangen, en ren vuggestuegruppe og en integreret familiegruppe med børn fra 0-6 år.

Når vuggestuegruppen når op på 10 børn, vil gruppen blive delt på to ”stuer”. Ifølge bygningstegningen lægger de fysiske rammer op til dette, da grupperne ligger lige op til hinanden. Via en fælles dør kan børn som voksne gå fra den ene gruppe til den anden. Begge grupper vil fra starten blive benyttet lige meget, så de fysiske rammer opleves kendte og trygge for de mindre børn, når gruppen deles. De to vuggestuegrupper vil samarbejde, som et fælles team. Forældrene vil selvfølgelig blive involveret i processen og der følger kendte voksne med børnene.

Samtidigt vil vi opstarte en integreret familiegruppe. Dette for bl.a. at tilgodese at søskendebørn kan starte i samme gruppe –hvis forældrene ønsker dette. Der vil være mulighed for forældrene kan vælge hvilken gruppe, de ønsker deres barn skal gå i: En ren vuggestuegruppe eller en integreret familiegruppe. I respekt



for at børn er forskellige og nogen børn vil trives og udvikle sig bedst, alt efter hvilken slags gruppe, de fra starten af deres liv i daginstitution, kommer på.

For begge modeller gælder det, at grupperne er funktionsopdelte. Det vil sige, at de er indrettet, som også før beskrevet, med små læringsrum der inddeles af fleksible skillevægge, så børnene for eksempel altid sidder afskærmet i en mindre gruppe ved spising mm. På sigt ønsker vi at oprette en førskole gruppe "Storegruppen", der i tæt samarbejde med den lokale skole og SFO målretter pædagogikken, så børnene får de bedste mulige betingelser, for at starte i skole.

Netværk

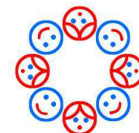
Sluseholmen 6 bliver en del af et af de selvejende netværk i nærheden. Børneringen har medlemmer i forskellige netværk i lokalområdet og dermed gode kontakter. Når det bliver aktuelt, vil disse muligheder blive afsøgt for at finde grundlaget for et kommende frugtbart samarbejde. De selvejende institutioner i Københavns Kommune har nu igennem mange år været organiseret i netværk. Netværkene styrker lokal sammenhængskraft og understøtter kommunale beslutninger med eksempelvis samarbejde om lukkedage. I netværket får lederne et fortroligt rum, og deres udbytte af samarbejdet i netværket afhænger derfor også af deres indbyrdes relationer og fælles interesser. På den baggrund vil det først være naturligt at række ud til et af de mulige netværk når beslutning om fremtidig drift og ansættelse af leder er truffet. På den måde kan netværket også blive en værdifuld del af processen.

Administration

Børneringen er et administrativt fællesskab, som arbejder nonprofit, for at sikre solid administration til sine medlemmer jf. dagtilbudslovens §35. Dette sker i samarbejde med leder, bestyrelse, kommuner, med respekt for vilkår og lovgivning for sektoren. Børneringen arbejder for at være vidende, opdaterede og proaktive på det administrative område, og har som mål at *"vores kerneopgave er at sikre at medlemsinstitutionerne lykkes med deres kerneopgave"*. Børneringen blev stiftet i 1941 og har i dag knap 100 daginstitutioner tilknyttet, laver løn til ca. 2.000 ansatte og der er i alt ca. 10.000 børn. Børneringen er ikke landsdækkende, det er et aktivt valg, fordi det er vigtigt at kunne investere tid i godt lokalt kendskab og stærke relationer. Aktuelt har Børneringen derfor medlemmer i 15 kommuner, hvoraf omkring 30 medlemmer ligger i Københavns Kommune. I hverdagen lægges vægt på nærdemokrati og medlemsinddragelse. Værdigrundlaget hviler på fire grundpiller: Selveje, frihed, demokrati samt pædagogisk udvikling af høj kvalitets tilbud til børn og unge.

Personale i Børneringen

Børneringens bemanning er tilpasset opgaverne – lidt populært sagt skal der leveres administration til medlemmerne svarende til hvad en kommunal institution får på rådhuset – bortset fra myndighedsopgaven. Kontoret ledes af direktør Nete Dietrich, som har erfaring fra ansættelse i forskellige kommuner som bl.a. økonomichef og dagtilbudschef. Kontorets øvrige ansatte er organiseret i teams med fokus på hhv. løn, regnskab, personalejura og rådgivning af ledere og bestyrelser. De ansatte har solid administrativ viden, og stor interesse for selvejeområdet.



Børneringens bestyrelse

Børneringens hovedbestyrelse består af 14 frivillige, hvoraf 4 vælges af og blandt lederne, 4 vælges af og blandt formænd. Flertallet af hovedbestyrelsen er således valgt direkte af medlemsinstitutioner. De øvrige 6 pladser søges besat med personer med særlig viden inden for det pædagogiske eller administrative område. Aktuelt er f.eks. Ole Henrik Hansen og Trine Ankerstjerne udpeget som medlemmer med særlig pædagogisk viden. Lederrepræsentant Tine Engelbrecht Nielsen som er medlem af rådet for børneforskning. Børneringens forperson, Jan Engholt Sørensen, har betydelig erfaring med projektledelse og løsning af opgaver for det offentlige.

Børneringen er aktiv i foreningslivet

Børneringen er medlem af Selveje Danmark, Daginstitutionernes Landsorganisation (DLO), leg for dig og DEA – fordi det er vigtigt at arbejde forpligtende for at der er kvalitet i dagtilbud – og for selveje i særdeleshed.

Børneringens protektor

Børneringen er stolte af at vi har Hendes Majestæt Dronning Margrethe som protektor.

Børneringens drift

Børneringen arbejder non profit og har alene indtægter i form af medlemmernes administrationsbidrag. Børneringen har et fast blik på bundlinjen, og har en robust økonomi som sikrer fortsat drift og god administration til medlemmerne. Børneringen har aftaler med relevante aktører på løn og regnskabsområdet, så medlemmerne får gode løsninger til deres administration, som professionelt kan understøtte deres drift og overholde kommunens krav.

Børneringens fokus

Børneringens fokus for Sluseholmen 6 som nystartet institution er at sikre det økonomiske grundlag, understøtte udvikling af de fysiske rammer og administrative procedure fra starten fungerer optimalt. I det og dermed give de bedste vilkår for, at institutionen kan skabe de bedste forudsætninger for et godt og udviklende børneliv. Børneringen har en lang historik for at oprette institutioner i nærmiljøer.

De fremtrædende fordel ved at vælge selveje v. Børneringen, er den relative store grad af frihed for institutionens ledelse i forhold til organisationen, pædagogik og økonomi, samt den høje grad af forældreindflydelse, der er lokalt forankret og altid er til stede.

Med venlig hilsen

*Jan Engholt Sørensen
Forperson Børneringen*

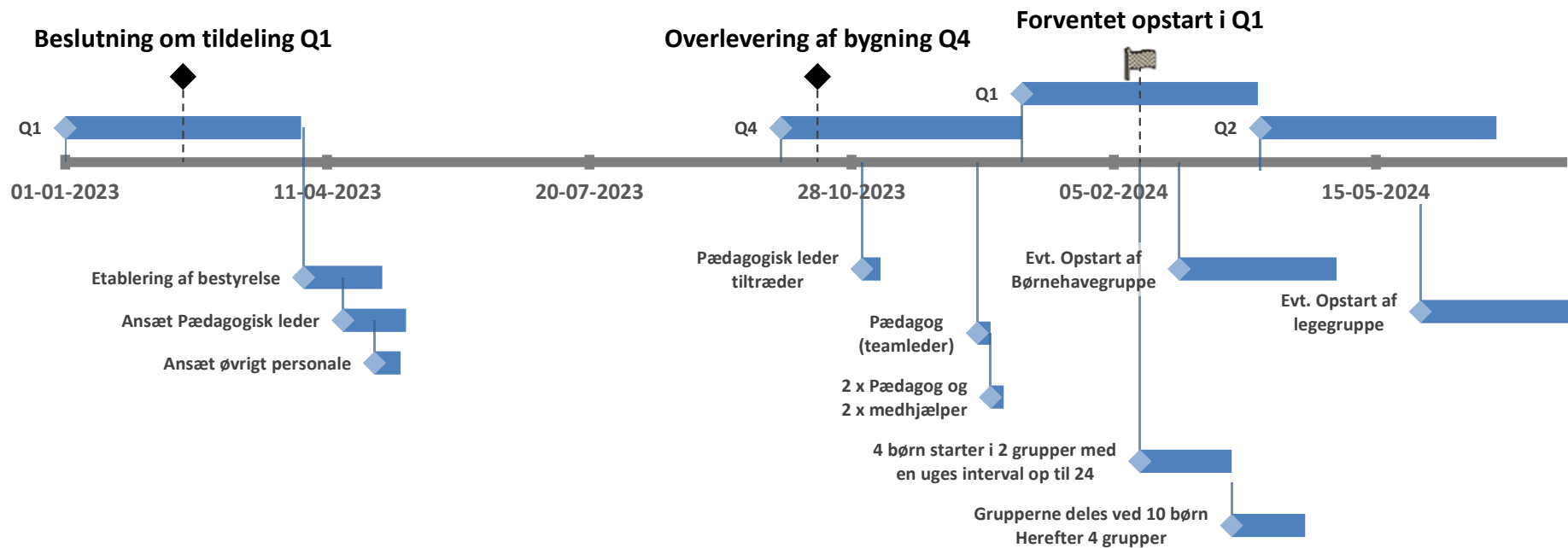
&

*Nete Dietrich
Direktør Børneringen*

Bilag 1: Proces- og tidsplan – SLUSEHOLMEN 6

Aktionspunkter	2023 – Q1	2023 – Q2	2023 – Q3	2023 – Q4	2024 – Q1	2024 – Q2
Børneringen	Afgive bud på drift og administration af Sluseholmen 6	Rekruttering af bestyrelsesmedlemmer til den selvejende institution Sluseholmen 6	Understøtte bestyrelsen i rekruttering af leder	Børneringen understøtter ny leders introduktion til opgaven, onboarding, og indtræden i netværk		I drift
		Understøtte bestyrelsen i deres arbejde med vedtægter, formål og navn	Udarbejde første udkast til budget	Revidere budget, lave lønaftaler, ansættelsesbreve mm.	Klar til drift	
		Række ud til netværk	Påbegynde samarbejde med netværk			
Bestyrelsen for Sluseholmen 6		Konstituerende bestyrelsesmøde	Påbegynde lederrekruttering			I drift
		Påbegynde arbejde med vedtægter, herunder formål og navn	Videreudvikle på tanker om bæredygtighed og etablere kontakter til civilsamfundet			
Leder Sluseholmen 6				Ny leder tiltræder	Rekruttering af personale, opstart af stuer, modtagelse af børn, forældre	I drift
				leder introduceres til selveje netværk		
				Dialog med pladsanvisning om modtagelse af børn		
				Forberedelse af åbning, ansættelse af personale, og indretning		

Bilag 2 - Overordnet projektplan for opstart Sluseholmen 6



Ansøgning om oprettelse af den selvejende institution ”Sluseholmen”



Sluseholmen
Sluseholmen 6
2450 København

Ansøgning om oprettelse af den selvejende institution "Sluseholmen"	1
Ansøgning om oprettelse af den selvejende institution "Sluseholmen"	3
Ansøger	3
Motiveret ansøgning	4
Initiativtagerne	4
Overordnet vision og strategi	5
Pædagogisk vision	5
Dokumentation for opstartsplan	5
Organisation	6
Institutionsleder	6
Ramp-up/indkøring	7
Før-opstart	7
Ad 1) Planlægning af indkøring – forældreperspektivet	7
Ad 2) En tryk indkøring	8
AD 3) Personaleressourcer	9
Klynge / Netværk	10
Bygningstegninger	10
Tilknytning til administrationselskab	10

Ansøgning om oprettelse af den selvejende institution "Sluseholmen"

Følgende ansøgning tager udgangspunkt i punkterne nævnt i "Vejledning om oprettelse af en selvejende institution".

Dvs.

1. *En motiveret ansøgning med en overordnet beskrivelse af den kommende institutions pædagogiske vision.*
2. *Dokumentation for opstartsplan med en beskrivelse af hvordan børnegrupperne forventes indskrevet og ansættelse af leder og personale. Det skal samtidigt beskrives, hvis opstart planlægges foretaget af en eksisterende selvejende institution under samme administrationsselskab.*
3. *En skriftlig tilkendegivelse fra den kommende klynge eller netværk, hvis den kommende selvejende institution ønsker at indgå i dette.*
4. *Bygningstegninger, hvis ansøger henvender sig med egen bygning.*
5. *Oplysninger om evt. tilknytning til administrationsselskab.*

Ansøger

Copenhagen Company, CVR. 37475610.

Kontaktperson: Tue Roth, 6171 2412, tue@trygge.dk

Copenhagen Company (forkortet CoCo), er et administrationselskab under Trygge Institutioner, der tæller daginstitutionerne Børnehuset Giraffen (Amager), Børnehuset Svanen (Østerbro), Sandloppen (Amager), Flyvefisken (Amager), Børnehuset Arken (Tårnby), Isfuglen (Glostrup), samt en fælles naturbørnehave der ligger i Vestskoven i Albertslund.

CoCo er et udvidet administrationselskab, der udover bogholderi, løn, regnskab og personalejura, varetager en lang række opgaver for de tilknyttede institutioner. Herunder IT-udvikling og drift, catering, ejendomsvedligehold, pladsanvisning, rengøring, ledelsessparring- og udvikling, udvidet administration (indhentning af børne- og straffeattester, personaleadministration og kontrakter, dialog med fagforeninger, refusioner), indberetninger, statistikker mv.

Herudover har CoCo stået for godkendelse og opstart/indkøring af alle institutionerne og i kortere eller længere perioder også den daglige ledelse, f.eks. ifm. sygdom eller skift af institutionsleder.

Motiveret ansøgning

1. En motiveret ansøgning med en overordnet beskrivelse af den kommende institutions pædagogiske vision.

Copenhagen Company og Trygge Institutioner har siden 2011 oprettet og efterfølgende drevet 6 private daginstitutioner samt en fælles naturbørnehave..

Vi mener at det en spændende beslutning, at Københavns Kommune har valgt igen, at åbne op for oprettelse af selvejende daginstitutioner. Beslutningen ligger godt i tråd med tidsånden, hvor vi oplever øget interesse fra forældre i at deltage aktivt i institutionernes udvikling og drift.

I CoCo har vi stor hands-on erfaring med opstart og drift af daginstitutioner, og har siden etablering af den første vuggestuegruppe på Østerbro i januar 2011, løbende arbejdet på at udvikle og tilpasse vores pædagogiske tilbud i samarbejde med institutionsledere, personale og forældrebestyrelserne.

Den viden og erfaring har vi et stort ønske om at bringe i spil i oprettelsen, administration og driften af "Sluseholmen". Det pædagogiske udgangspunkt (beskrevet senere) er den nuværende pædagogiske profil der findes hos Trygge Institutioner. Men ønsket er, at videreudvikle den pædagogiske profil i samarbejde med forældregruppen og tilpasse den ift. de ønsker og behov der er i området, og naturligvis med respekt for de rammer der ligger i dagtilbudsloven, pædagogiske læreplaner og driftsoverenskomsten.

Indtil videre, er institutionerne som initiativgruppen har oprettet, private institutioner. Men det er egentlig ikke driftsformen, så meget som det er ønsket om at være med til at opstarte og udvikle nye tilbud, der motiverer os. Muligheden for at oprette nye private tilbud, endelig få dem finansieret, er tiltagende svært i Københavnsområdet, og derfor ser vi det som en oplagt mulighed at bidrage med vores pædagogiske tilgang, viden og erfaring på området, i en selvejende konstruktion.

At kunne gøre det i nyindrettede og, fra et pædagogisk perspektiv, gennemtænkte lokaler, er en drøm for os.

Initiativtagerne

Bag Copenhagen Company og Trygge Institutioner er der naturligvis mennesker af kød og blod. Vi, initiativtagerne, Jacob Mezin Jessen, Mia Mezin Jessen og Tue Roth, der for 12 år siden etablerede den første vuggestue i en patriciavilla på Østerbro, er stadig aktive i opstart, drift og udvikling af både det administrative og pædagogiske tilbud. Jacob og Mia er begge uddannede musikpædagoger og har det overordnede ansvar for pædagogik, ledelse og samarbejde, mens Tue, der er uddannet civilingeniør og bl.a. har en baggrund fra udenrigsministeriet, er ansvarlig for det administrative setup, og herunder IT og personalejura. Dertil har vi naturligvis i Copenhagen Company økonomisk og administrativt personale der bidrager til den daglige drift.

Overordnet vision og strategi

Vores tilgang til institutionerne kommer fra Trygge Institutioner, hvor vi har en overordnet vision om, at flest mulige ressourcer skal flyde derhen hvor værdien bliver skabt. Og i en daginstitution skabes der kun reel værdi i mødet mellem personale, børn og forældre. Naturligvis bliver der skabt et uundværligt grundlag i planlægningen- og det pædagogiske udviklingsarbejde, men *værdien* bliver først realiseret når det implementeres i dagligdagen.

Resten, alt det der ligger udenom, kan i princippet karakteriseres som "kolde hænder" der ikke i sig selv skaber en værdi for børnene. De dele arbejder vi aktivt på at minimere eller automatisere via IT systemer, så ressourcerne i stedet kan bruges der hvor værdien bliver skabt.

Den tilgang til driften ønsker vi at tage med i etablering af Sluseholmen.

Pædagogisk vision

Se også vedlagte "Pædagogiske fundament" for en dybere beskrivelse.

Udgangspunktet for Sluseholmen, er de samme pædagogiske værdier som vi arbejder efter i Trygge Institutioner, hvor hverdagen er baseret på erfaring og pædagogisk faglighed.

Det betyder, at vi arbejder ud fra en anerkendende og udviklende tilgang til børn fra nul år, til de begynder i 0. klasse. Børn kan nemlig meget mere, end vi voksne går rundt og tror.

Derfor er vores overordnede pædagogiske retningslinjer:

- Vi former dagen med anerkendelse, omsorg og nærværende samvær med hinanden.
- Vi understøtter selvhjulpenhed samtidig med, at vi tager hensyn til, at det enkelte barn udvikler sig i sin egen takt.
- Vi skaber nærvær og omsorg for det enkelte barn, og vi deler rundhåndet ud af knus og kram.
- Vi har fokus på børnedemokrati og fællesskab.

Når vi siger, at det er "udgangspunktet", så mener vi faktisk det. For vi ønsker en forpligtende model som udgangspunkt for driftsoverenskomsten, hvor forældrene får et flertal af bestyrelsesmedlemmer i en enstrengt bestyrelsesmodel. Og at forældregruppen i samarbejde med institutionslederen skal arbejde videre med den pædagogiske profil.

Dokumentation for opstartsplan

2. Dokumentation for opstartsplan med en beskrivelse af hvordan børnegrupperne forventes

indskrevet og ansættelse af leder og personale. Det skal samtidigt beskrives, hvis opstart planlægges foretaget af en eksisterende selvejende institution under samme administrationselskab.

Organisation

Vi vil starte med at beskrive hvordan vi ser organiseringen og opstarten af Sluseholmen. Opstarten vil formelt foretages af administrationselskabet Copenhagen Company, men vil naturligvis trække på alt viden og erfaring fra Trygge Institutioner.

Organisationen (bestyrelse og ledelse) i Sluseholmen ønsker vi oprettet i to trin. I første trin er det administrationselskabet Copenhagen Company der etablerer den juridiske enhed, udarbejder vedtægter og stiller med en bestyrelse, der ansætter en institutionsleder til institutionen. Det er også CoCo der planlægger opstarten.

Ved den førstkommende generalforsamling efter opstart, vælges en ny enstregen bestyrelse med et flertal af forældre repræsenteret. Afhængig af forældregruppens ønske, kan CoCo være repræsenteret i bestyrelsen, men ikke med et bestemmende flertal. Vores mål er, at det skal være forældrene der har indflydelsen og træffer beslutningerne, på baggrund af rådgivning fra Copenhagen Company.

Forældrebestyrelsen vil dermed også kunne træffe valg om skift af administrator samt om i hvor høj grad de ønsker at CoCo skal bidrage til administration og drift. Den risiko er vi helt bevidste om. Vi har dog en forventning om at kunne bidrage med så meget værdi til forældrebestyrelsen og institutionens drift og udvikling, at vi kan forblive tilknyttet som administrationselskab i mange år.

Institutionsleder

Vores tilgang til den kommende leder, er den samme som vi praktiserer i Trygge Institutioners egne institutioner. Vi søger efter en leder der kan lede "fra gulvet", og som både skal kunne og ville sættes sig selv ind på en stue og gennem handlinger vise hvordan den anerkendende pædagogiske tilgang udleveres i praksis. Lederen skal være synlige blandt forældre, børn og ansatte, gå forrest og vise hvordan pædagogikken skal udleveres.

Vi ved pr. erfaring, at det er svært at finde ledere, der både er stærke i det ledelsesmæssige, det kommunikative og det administrative arbejde. Derfor vil fokus være mere på ledelse og kommunikation end på administration. Erfaringsmæssigt kan vi, via gode IT systemer og support fra Copenhagen Company, understøtte en leder i det administrative arbejde, mens dygtig ledelse og god kommunikation ikke kan leveres fra centralt hold.

Rent praktisk vil lederen blive fundet via jobopslag og efterfølgende samtaler. Vi har en model hvor medlemmer af ansættelsesudvalget bl.a. selvstændigt vurderer kandidaten ud fra en række specifikke kriterier, for at sikre at alle kandidater bliver vurderet ens, og for at opsamle data på hver kandidat, så en mere objektiv vurdering kan foretages.

Ramp-up/indkøring

Opstarten af en institution, ansættelse af personale og indskrivning af børn er altid et puslespil. Formålet er at sikre en hensigtsmæssig afvejning af 1) forældrenes ønsker til indkøring, 2) en tryk indkøring og 3) personaleressourcer.

I Trygge institutioner har vi selv håndteret pladsanvisningen, så nedenstående beskrivelse af ramp-up/indkøring er naturligvis afhængig af hvornår den kommunale pladsanvisning "slipper" kommunikationen med forældrene og institutionen overtager.

Før-opstart

Formålet med "før-opstart" er, at forældrene skal have ro i maven og frem til indkøringen.

Dvs. så snart forældrene har fået besked om plads i institutionen, er det vigtigt at kontakte dem.

Det vil normalt være den pædagog der skal stå for indkøring, der kontakter forældrene. Det vil dog ikke altid være muligt i et opstartsscenario, hvor personalet ikke nødvendigvis er tiltrådt når de første forældre får besked om at de har fået en plads.

Pædagogen eller institutionslederen ringer forældrene op, forklarer hvad de skal medbringe, sikrer sig at der er enighed om dato for indkøring og svarer på eventuelle spørgsmål forældrene måtte have. Informationen kommer naturligvis også til forældrene pr. mail, men den direkte kontakt bidrager til en god relation allerede før opstarten.

Ad 1) Planlægning af indkøring – forældreperspektivet

Ved opstart vil der naturligvis være mange børn der starter indenfor en relativ kort periode. Det stiller krav til planlægning da nogle forældre vil have en stram deadline hvor de skal tilbage på arbejde, mens andre har længere tid tilbage på barsel, og derfor er fleksible ift. opstarten.

Dertil kommer hensyn til sammensætning af børn ift. alder og køn. Det har både en betydning for dynamikken på stuen og for at sikre legerelationer til alle børn, men det har også en betydning for ryk til børnehaven og senere til 0. klasse.

Med forbehold for, at denne del af planlægningen sker hos kommunens pladsanvisning, så planlægges det hos Copenhagen Company således:

- 1) Der holdes en eller flere åbent-hus arrangementer, hvor interesserede forældre kan komme på besøg, se lokalerne og blive informeret om pædagogik, opstartsplaner mv. Hvis der på dette tidspunkt er ansat en leder, vil lederen naturligvis have en aktiv rolle her. Alternativt vil det være initiativgruppen der fortæller om visionerne og tankerne bag Sluseholmen.
- 2) Til de interesserede forældre sendes der en e-mail med et link til en webform, hvor de markerer hvilke uger de har mulighed for indkøring. Det kan være f.eks. uge 34, 35, 36 og 37. De markerer også om de er fleksible udenfor de nævnte uger eller de har en hård bagkant hvor de skal tilbage på arbejde
- 3) Udfra tilbagemeldingerne laves der en plan for indkøring, der så vidt muligt tager højde for forældrenes ønsker.
- 4) Forældrene får besked om dato for opstart.

Ovenstående trin kan køre af flere gange, afhængig af søgningen på institutionen og om alle stuer skal startes op på én gang eller over længere perioder.

Ofte vil der være ændringer undervejs med forældre der flytter eller får tilbudt plads i en anden institution, som passer bedre til deres behov. Det vil medføre noget koordineringsarbejde i dialog med de øvrige forældre der skal opstarte.

Ad 2) En tryk indkøring

Her er fokus på barnet og deres behov, men også på forældrene, der også skal vænne sig til at aflevere barnet i institutionen og skal føle sig tryk i relationen.

Følgende er en beskrivelse af en typisk indkøring

At skulle passes udenfor hjemmet er altid en stor ting for børnene, også selvom man har prøvet at blive passet af bedsteforældre eller gode venner

Derfor bruger vi i udgangspunktet uge sammen med jer, til indkøring af jeres barn. Nogle børn har behov for lidt længere indkøring, men det tager vi en snak om, når i starter hos os, og vi ser hvordan jeres barn klarer det i løbet af ugen.

Selvom begge forældre synes, at det er hyggeligt at se, hvordan barnet klarer sig under indkøringen, ser vi helst at det kun er *en* af jer, som kører barnet ind den første uge.

En typisk indkøring kunne se sådan her ud, men tilpasses det enkelte barn:

1. dag Kl. 9.00 kommer du sammen med barnet og bliver i Sluseholmen en times tid

2. dag Kl. 9.00 kommer du sammen med barnet og bliver til kl. 11.00. I dag kan du prøve at holde dig lidt i baggrunden og drikke en kop kaffe/the i personalestuen med de andre forældre, mens dit barn leger sammen med os på stuen.

3. dag Kl. 9.00 kommer du sammen med barnet og i dag prøver vi at sige farvel til mor/far. Du kan f.eks. gå en tur langs kajen, eller hvad i nu kan finde på, som ikke er for langt væk fra os. Så ringer vi til dig når vi synes, at dit barn har brug for at se dig igen. Dette vil være inden kl. 12.00, da barnet først skal prøve at sove i institutionen den følgende dag.

4. dag Kl. 9.00 kommer du sammen med dit barn, så siger vi farvel stille og roligt, og i dag skal barnet prøve at sove i institutionen. Vi vil ringe til jer, når jeres barn er vågnet og har fået lidt at spise og drikke. Dagen vil typisk slutte kl. 14.00 – 15.00 (selvfølgelig afhængigt af om barnet sover), da det er første hele dag barnet er hos os.

5. dag Kl. 9.00 kommer du sammen med barnet. I dag skal vi prøve at lave en almindelig dag for barnet, som den vil se ud fremover. Så vi siger farvel til mor eller far, og så kommer du tilbage og henter barnet, som du ville gøre normalt. Vi ringer selvfølgelig til dig, hvis dit barn er eller bliver ked af det, og vi ikke kan trøste det (mod vores forventning).

Som nævnt tidligere kan en indkøring variere meget fra barn til barn, og kan også vare længere end en uge, men det tager vi, som det kommer. Vi vil gøre alt for, at starten på det nye kapitel i det lille barns liv, bliver så roligt og trygt som muligt, både for dit barn og for dig.

AD 3) Personaleressourcer

Selvom hovedfokus ligger på at give børn og forældre en tryk start, er der naturligvis behov for et stort fokus på økonomien, der i en ramp-up situation kræver en del styring.

Hvordan det præcis skal ske i Sluseholmen afhænger af de økonomiske ressourcer der er til rådighed i driftsoverenskomsten, hvor mange børn der er på ventelisten og muligheden for at kunne ansætte kvalificeret personale når vi har behov for dem.

Her vil vi gerne i dialog om økonomien før vi lægger os fast på en endelig model.

Udgangspunktet er dog, at personalet ansættes i takt med børnenes opstart.

Én tilgang i vuggestuen kan være indskrivning af ét barn per stue pr. uge, hvor der i første måned er 2 ansatte på stuen, herefter 3 og så 4.

Uge 1) 1 børn, 2 ansatte – normering 2:1

Uge 2) 2 børn, 2 ansatte – normering 1:1

Uge 3) 3 børn, 2 ansatte – normering 1:1,5

Uge 4) 4 børn, 2 ansatte – normering 1:2

Uge 5) 5 børn, 3 ansatte – normering 1:1,6

Uge 6) 6 børn, 3 ansatte – normering 1:2

Uge 7) 7 børn, 3 ansatte – normering 1:2,3

Uge 8) 8 børn, 3 ansatte – normering 1:2,6

Uge 9) 9 børn, 4 ansatte – normering 1:2,25

Uge 10) 10 børn, 4 ansatte – normering 1:2,5

Uge 11) 11 børn, 4 ansatte – normering 1:2,75

Uge 12) 12 børn, 4 ansatte – normering 1:3

Nu er der ikke præcis 4 uger pr. måned, så der vil være forskydninger, da det normalt kun er muligt at ansætte personale til d. 1. i måneden.

Det er også hensigtsmæssigt, hvis muligt, at tilstræbe en spredning på alder på stuerne. Det har stor betydning for de senere ryk til hhv. børnehave og vuggestue. En aldersspredning sikrer en

mere stabil drift og at presset på personalet ikke svinger meget med perioder med mange små børn og perioder med mange større børn og perioder med mange indkøringer samtidig.

Børnehaverne tager normalt længere tid at opstarte, da de fleste institutioner er integrerede og søgningen derfor ikke er så stor på børnehavepladserne. Afhængig af økonomien og forældrebestyrelsens ønske, kan der oprettes en mellemgruppe med de største af vuggestuebørnene og de mindste af børnehavebørnene, hvor normeringen afspejler børnenes alder. Det kan, afhængig af søgningen på børnehavepladser være fordelagtigt, for at kunne udnytte personaleressourcerne bedst muligt.

Klynge / Netværk

3. En skriftlig tilkendegivelse fra den kommende klynge eller netværk, hvis den kommende selvejende institution ønsker at indgå i dette.

Den kommende institution vil kunne deltage i Trygge Institutioners "klynge" og lederfora. Vi er dog åbne for at den ansatte leder og/eller forældrebestyrelsen ønsker at være en del af en kommunal klynge, i hvilket tilfælde det naturligvis vil være en mulighed.

Bygningstegninger

4. Bygningstegninger, hvis ansøger henvender sig med egen bygning.

Opstart ønskes i kommunale lokaler på Sluseholmen 6.

Tilknytning til administrationselskab

5. Oplysninger om evt. tilknytning til administrationselskab.

Institutionen vil være tilknyttet administrationselskabet Copenhagen Company ApS, CVR. 37475610

Det pædagogiske fundament



Sluseholmen
Sluseholmen 6
2450 København

Indholdsfortegnelse

Fundamentet.....	3
Børnesyn.....	3
Dannelse og børneperspektiv.....	3
Leg og læring.....	4
Samarbejde med forældre.....	5
Mad og måltider.....	6
Pædagogikken i måltidet.....	7
Sukkerpolitik.....	7
Børn i udsatte positioner.....	8
Sammenhængen mellem børnehave og skole.....	8
Lokalområdet.....	8

Fundamentet

I Sluseholmen skal børnene have oplevelser, der udvikler, sætter tanker i gang og inspirerer til leg. Det at være barn på Sluseholmen skal være en god oplevelse, og vi ser børnene som kompetente borgere i samfundet, der har lige så meget ret til at have egne meninger som de voksne.

De voksne er tydelige og sætter grænser, men skælder ikke ud. Børnene har hos os en øvelsesbane, hvor de lærer at løse konflikter på en hensigtsmæssig måde. Børn spejler sig i de voksne, og vi vil derfor gøre alt for at være gode forgangsbilleder, så der er et godt miljø for alle, store som små.

Børnesyn

Barndommen og det at være barn, har værdi i sig selv og børnene ses som kompetente og selvstændige individer og aktive medskabere af egen dannelse, udvikling, læring og trivsel.

I Sluseholmen skal børnene opleve at være en del af et fællesskab føle sig inkluderet i en gruppe og føle trykthed, omsorg og anerkendelse fra voksne og børn.

Børnene i Sluseholmen får mulighed for at udvikle sig i deres egen rytme og får støtte af en voksen, til det der kan være svært. Vi støtter børnene i at være selvhjulpne f.eks. ved at motivere børnene til at de selv tager skoene og jakken af når vi skal ud af huset. Det er en proces der tager tid, men børnene får derigennem styrket deres selvværd, ved at opleve det at kunne noget selv og være aktivt deltagende. Børn ser hinanden og lærer af hinanden og udvikler herigennem personlige og sociale kompetencer. I vores daglige pædagogiske arbejde giver vi børnene mulighed for at udvikle et sundt og stærkt selvværd igennem legerelationer, venskaber og en tæt og omsorgsfuld og anerkendende voksenkontakt. Vi tror på, at børnene bedst udvikler deres færdigheder, gennem leg og oplevelser med hinanden.

Børnenes behov for samvær, deres oplevelser og udfordringer i hverdagen tilgodeses og barnet lærer normer og værdier gennem samvær med andre mennesker.

Dannelse og børneperspektiv

0-6 års alderen, er det det tidspunkt i livet, hvor børn opdager sig selv som individer og dermed også har mulighed for at lægge grunden til et højt selvværd. Børnene er samtidig meget afhængige af en god voksen relation der kan hjælpe, støtte og vejlede i den bedst mulige i børnenes dannelse.

Vi arbejder derfor bevidst med den voksnes vejledning af barnet, så vi kan skabe et læringsmiljø, hvor der er gode muligheder for, at børnene kan udvikle deres egne kompetencer i deres egen rytme, samt blive set og hørt i den proces.

Vi lægger stor vægt på børnenes perspektiv i deres sociale liv. Bl.a. ved, at dele af dagligdagen foregår ved leg uden voksenstyring, men med de voksnes tilstedeværelse, hvis rolle her er at være bagved, foran og ved siden af under børnenes frie leg og være bevidst om, hvor zonen for nærmeste udvikling er hos de enkelte børn.

Leg og læring

Legen har i sig selv en stor værdi, da det er der, hvor børnene gennemlever deres oplevelser og levede dagligdag. Både i relationen til hinanden i Sluseholmen, og den de oplever udenfor daginstitutionen. Der sker meget i denne bearbejdning. Legen er ofte børneinitieret, når der ikke er planlagte aktiviteter eller leg, men vi viser som voksne også vejen frem ved selv at være aktører i legen og give børnene nye perspektiver ind i legen der kan skabe grobund for gode venskaber og trygge pædagogiske læringsmiljøer.

Relationerne mellem børn og voksne er af stor betydning for børnenes læringsmuligheder og derfor deler vi børnene op i mindre grupper, så man som barn ikke skal forholde sig til alle børn på én gang. Dette er med til at styrke følelsen af at indgå i børnefællesskabet. At inddrage børnene i dagligdagen skaber motivation og nysgerrighed og her understøttes børnene i, at have den undersøgende tilgang til tilværelsen.

Det er personalet der tilrettelægger de pædagogiske aktiviteter og rutiner, så alle børnene opnår deltagelsesmuligheder dagen igennem, men børnene inddrages i aktiviteterne og rutiner og der tages højde for både alder, udviklingstrin og hvad der optager børnene i en given periode.

Børnefællesskaber

Børnenes dannelsesproces er en vigtig del af det at føle sig som et helt menneske og lære at forstå sig selv. Det er ligeledes vigtigt, at børnene får rum og plads til at være sig selv og give udtryk for, hvordan de selv ser og oplever tilværelsen. Derfor arbejder vi i Sluseholmen også med børnedemokrati og med at inkludere hvert enkelt barn i børnefællesskabet.

Det sker eks. ved de daglige morgensamlinger hvor børnene på skift fortæller om oplevelser de har haft eller skal have, ligesom personalet vender dagens gang og de kommende pædagogiske aktiviteter med børnene. I måltidet, hvor der tales om mad og smagsoplevelser, på legepladsen i relation til de andre børn, i de pædagogiske dagligdagsrutiner osv.

Børnefællesskabet skaber rum for at børnene skaber venskaber på tværs af alder, køn og kultur og at mobning forebygges, bl.a. derfor arbejder vi bl.a. med 'Fri for mobberi'.
Pædagogisk læringsmiljø

I Sluseholmen vil vi have et stort fokus på det pædagogiske læringsmiljø gennem hele dagen. Lige fra børnene kommer om morgenen til de går om eftermiddagen. Når vi åbner, er der gjort klar med forskellige læringstilbud, så børnene har lidt at vælge imellem. Her bliver de også delt op i mindre grupper og vi fordeler os i flere rum, så der kan skabes ro om aktiviteten og de børn der er kommet imens andre børn stille og roligt komme til.

I løbet af dagen skabes 'rum i rummet' og tager udgangspunkt i børnenes behov sammen med de pædagogiske aktiviteter. Inde på stuerne er der opdelte zoner, hvor børnene kan tage legetøj frem i afgrænsede områder, så det er tydeligt hvilket læringstilbud der tilbydes i den givne zone, men der er samtidigt også rum hvor børnene kan fylde noget mere og eks. blive motorisk udfordret.

Om eftermiddagen er der mulighed for at danne og være i fællesskaber på tværs af børnegrupper, da vi ofte samles enten i et fællesrum eller ude på legepladsen.

De pædagogiske rutiner er et godt pædagogisk læringsmiljø, fordi børnene i disse sammenhænge får alle kompetencer, i forhold til læreplanstemaerne, i spil. I de pædagogiske rutiner er der også fokus på overgange og sammenhænge dagen

igennem. Både de små daglige overgange og skift, mikro-overgangene, men også de større som når vuggestuebarnet skal starte i børnehave. Her ser vi på hvilket læringsmiljø der giver mening for dem der skal videre i børnehave.

Gennem dagen er der en vekselvirkning mellem børneinitieret og vokseninitieret lege og aktiviteter, pædagogiske rutiner i afleverings- og afhentningstiden, samlingerne, i garderoben, på badeværelset og i samlingerne. Vi følger børnenes initiativer og nysgerrighed og tilrettelægger temaer og projekter som understøtter det de er optaget af.

I vores betragtninger om hvilke børn der skal sammen i hvilke grupper, er vi både opmærksomme på, hvordan relationen mellem børnene og de voksne er, samt hvilken aldersgruppe de er, så vi kan tilpasse læringsmiljøet efter det. Vi har et stort fokus på overgange og sammenhænge. Dette er både når børnene starter i vuggestue, når de skal videre i børnehave og når de skal starte i skole. Personalet arbejder på tværs af hinanden og i tæt dialog med forældrene om, hvad der er det bedste for barnet.

Personalet arbejder med, hvad de gerne lære børnene inden de skal videre til det næste hvad enten det er børnehave eller skole og hvad de gerne vil modtage hvad enten det er hjemme fra eller i overgangen. Personalet har en dialog om hvad det fagligt forventer at der bliver arbejdet med for at kunne modtage og ligeledes afgive børn.

Samarbejde med forældre

I Sluseholmen ser vi dialogen mellem pædagogisk personale og forældre som et væsentligt element for det enkelte barns udvikling, trivsel og læring og finder det derfor vigtigt med åben og tæt dialog med forældrene i det daglige.

I starten er det særlig vigtigt at forældrene føler sig godt taget imod, så de kan føle sig trygge ved at aflevere deres barn og tryghed er den bedste forudsætning for et godt og konstruktivt samarbejde.

I Sluseholmen vil vi have trivselssamtaler med forældrene om deres barns udvikling og udover det, er der den daglige dialog ved eks. afleverings- og afhentningstidspunkterne.

Vi har også en digital platform som vi kommunikerer med forældrene over, lægger billeder ud af aktiviteter, temaer og fokus vi arbejder med, dagbog, relevante artikler til inspiration, nyhedsopdateringer og andre ting der kan give forældrene et godt indblik i deres barns dagligdag. Særligt for de børn der endnu ikke har et verbalt sprog og derfor ikke kan fortælle hvad de har oplevet den dag, men også for de der kan fortælle om deres dag, da billeder og små historier kan understøtte barnets fortælling og dialog med forældrene derhjemme.

Ved at have den daglige dialog er det nemmere for forældrene at tage medansvar for deres børns dagligdag og fortælle eks. hvis der er nogle ændringer i forhold til hjemme eller andet der kunne have indflydelse på barnets dag. Der skabes en relation og en tryghed i forholdet mellem personale og forældre, hvilket også gør det nemmere at tale om det der kunne være eller blive svært eller udfordrende.

Både store og små begivenheder kan påvirke barnet så meget, at vi kan opleve en ændret adfærd i institutionen. Vores erfaring fortæller os, at det øger barnets tryghed væsentligt, når vi kender de mulige årsager til anderledes adfærd, hvilke skaber bedre forudsætninger for at handle i bedste interesse for barnet.

Der er i udgangspunktet to faste forældremødet om året, hvor forældrene får indblik i deres børns dagligdag. Derudover kan der være forældremøder når/hvis der opstår behov for det.

Mad og måltider

I Sluseholmen prioriterer vi naturligvis et sundt måltid mad til alle børn hver dag. Derudover mellemmåltider og morgenmad til de børn der afleveres tidligt. Nedenstående er med udgangspunkt i brug af Trygges Institutioners centralkøkken, der leverer lækker mad til Trygges egne institutioner hver dag. Mad kan dog også leveres fra Københavns Kommunes leverandører eller laves på stedet af ansat køkkenpersonale.

I vores køkken arbejder Rosa og Dilek fra tidlig morgen med at lave mad til alle Trygges børn og ansatte.

Trygge har hovedkøkken på Giraffen på Amager, hvor al maden bliver lavet. Sammen laver Rosa og Dilek den skønneste mad til alle børn i Trygges Institutioner.

I Trygges produktionskøkken har vi fokus på indkøb af klimavenlige varer. Ligesom vi har fokus på at lave varierende menuplaner med de varer der er i sæson.

Det er vigtigt for os at der er variation hen over ugens menu, dvs. at vi har en grøddag, suppedag, køddag, smør-selv dag, fiskedag og en vegetardag.

Maden både er og ser appetitlig ud, og rummer forskellige elementer, blødt, sprødt, surt og sødt, så børnene får mod på og lyst til at smage maden.

Vores køkken har en instagramprofil hvor du kan følge med i hvad der laves:

[denmadvispiser.trygge](https://www.instagram.com/denmadvispiser.trygge).



Pædagogikken i måltidet

Frokosten nyder vi sammen, og vi finder det vigtigt, at børnene får stimuleret deres sanser under måltidet. Vi spiser derfor også krydret mad, men ikke stærk mad. Børnene spiser selv, og de der har behov for hjælp og støtte får selvfølgelig det, men det er vigtigt, at vi som personale og I som forældre støtter børnene i at forsøge at spise selv. Vi skærer naturligvis maden ud i små bidder til de mindste. Personalet sørger for, at alle børn får spist i løbet af dagen, da nogle måske har trængt til en lur før maden og spiser først senere. Vi vil dog tilstræbe, at måltidet er en fælles oplevelse. Det at spise sammen allesammen er en rigtig god social læring, som vi gerne vil støtte. Vi drikker typisk mælk om eftermiddagen og vand til frokost og morgensamling.

Sukkerpolitik

Sukkerpolitikken vil naturligvis blive defineret af forældrebestyrelsen i Sluseholmen, men udgangspunktet er følgende: Vores sukkerpolitik er det, vi kalder for "ikke-hysterisk" og med en sund fornuft. Hermed mener vi, at vi grundlæggende lader den sunde fornuft råde. Vi serverer ikke

kage for børnene, men det er ok at tilsætte lidt sukker i maden for den gastronomiske del, eller i bagværket af samme årsag.

Børn i udsatte positioner

I Sluseholmen har vi børnene i centrum. Børnene udgør vores kerneværdi. Børn er forskellige individer og har også forskellige forudsætninger og familiebaggrund både kulturelt og socioøkonomisk. Hvert enkelt barn skal rummes og imødekommes der hvor det er og hvor familien er.

Vi lægger vægt på et godt og stærkt tværfagligt samarbejde med støtte- og ressource teams.

I Sluseholmen fokuserer vi på barnets individuelle behov. Og det er herudfra en øget pædagogisk indsats iværksættes. Netop fordi børnenes udfordringer kan være meget forskellige er det svært at beskrive en ensartet pædagogisk indsats for udsatte børn. Derfor arbejder vi i de tilfælde på tværs af fag og professioner.

Oplever vi et barn med sproglige udfordringer retter vi henvendelse til eksempelvis en tale- hørelære. Har barnet sociale udfordringer, kan vi rette henvendelse til støttepædagogisk personale eller psykolog. Er udfordringerne flerartede og mere komplekse kan vi indkalde til netværksmøder, hvor alle parter på tværs af fag og professioner, sammen kan sparre og blive enige om handlingsplaner. Handlingsplaner der kan hjælpe os med at tilrettelægge strukturer i den daglige praksis der kan hjælpe det enkelte barn. Eller handlingsplaner der kan hjælpe barnet og familien videre til rette hjælp. Alt i tæt samarbejde med forældrene.

Sammenhængen mellem børnehave og skole

I børnehavegrupperne arbejdes der, i det sidste børnehave år, frem mod skolestart med storegruppen. I storegruppen er der særligt fokus på aktiviteter og opgaver som indeholder nogle af de udfordringer og krav som skolen i dag stiller til børnene. Dette gøres på en måde så børnene oplever en mere glidende overgang fra daginstitution livet til skolegang. Vi understøtter børnene i deres nysgerrighed i forhold til matematisk opmærksomhed og sprogforståelse. Vi taler om begreber, leger med lyde og italesætter hvad det vil sige at blive klar til at starte i skole.

Lokalområdet

Sluseholmen vil benytte sig af de tilbud der er i nærområdet. Det være sig legepladser, parker og naturskønne områder i nærheden.

Vi benytter os også af bibliotekerne, teatre, kirker og kulturhuse, hvor der meget ofte er aktiviteter målrettet børn i aldersgruppen 0-6 år. Lokalsamfundet er ved de besøg vi er på eller de samtaler vi har med børnene eks. når vi besøger kulturhuse, biblioteker mm.



Den 25. januar 2023

Københavns kommune
Børne- og Ungeforvaltningen
Center for Politik og HR
Gyldenløvesgade 15
1600 København V

Ansøgningen er sendt til organisationsdata@buf.kk.dk og cc til E-mail km7q@kk.dk

Landsorganisationen Danske Daginstitutioner (LDD) skal herved ansøge om at komme i betragtning til at etablere og oprette en selvejende institution i lokalerne Sluseholmen 6 i København.

LDD er en selvejende nonprofitorganisation, der har eksisteret siden 1968 og hvis formål er, at medvirke ved etablering og drift af selvejende og private daginstitutioner i hele Danmark. Vi har i øjeblikket omkring 240 selvejende institutioner tilknyttet os, hvoraf de 25 er beliggende i Københavns kommune. De to af dem – Tryllefløjten i Valby og Børnehuset Columbus på Vesterbro, er begge institutioner som LDD har etableret i samarbejde med kommunen, der efterfølgende har indgået driftsoverenskomst med bestyrelserne. LDD har medvirket ved ganske mange nyetableringer af daginstitutioner i landets mange kommuner, senest i Odense hvor vi i efteråret 2022 startede den nye selvejende institution EVENTYRHUSET i den nye bydel Munkebjerg Park, og har derfor stor erfaring i planlægning, etablering, indkøb, ansættelser, indkøring af børn m.m.

LDD forestår al administration for den selvejende institution: lønadministration og HR, regnskabsførelse, pædagogisk konsulenttjeneste, IT-support og meget mere. Den nye selvejende institution Sluseholmen vil således blive endnu en medlemsinstitution i LDD, der drives af en institutionsbestyrelse bestående af et flertal af forældre. Der er vedlagt et forslag til vedtægter efter den 1-strengede model (bilag 1), tillige med et eksempel på et stiftelsesdokument (bilag 2).

Den pædagogiske profil for den nye institution på Sluseholmen har vi detaljeret beskrevet i bilag 3.

LDD ønsker, at Sluseholmen skal have en særlig pædagogisk profil, der bygger ovenpå det pædagogiske grundlag. Profilen tager afsæt i læreplanstemmet ”Krop, sanser og bevægelse” og vil målrettet fokusere på børnenes brede læring ud fra følgende pædagogiske rammesætning:

Alle børn skal lære, at:

- kende egen krop, udvikle en kropsbevidsthed og motiveres til at bruge kroppen
- udvikle balance, bevægelighed og udholdenhed i forhold til brugen af kroppen
- bruge sanserne (lugte, føle, smage, høre, se)
- føle kropsglæde, mærke og efterleve kroppens behov
- indgå i kropslige aktiviteter med andre børn i leg og fællesskaber



Læringsmiljøet (de strukturelle parametre og proceselementerne) bygges op omkring temaet/profilen ligesom, at lederen og det pædagogiske personale tilstræbes at have kvalifikationer og kompetencer indenfor temaet.

LDD sikrer også, at såvel personale som bestyrelse tilegner sig ny og opdaterer viden, idet der kontinuerligt udbydes såvel kurser med pædagogisk indhold som bestyrelseskurser (se beskrivelsen i bilag 4). Det kan tillige nævnes, at LDD udgiver et pædagogisk fag- og medlemsblad – DET GODE BØRNELIV - to gange årligt. Bladet kan ses og downloades på www.ddd.dk.

Der er vedlagt (som bilag 5) en opstartsplan der beskriver processen omkring opstarten af en ny daginstitution, ansættelse af leder og det øvrige personale tillige med, hvordan børnegrupperne forventes løbende indskrevet. Der er taget udgangspunkt i, at institutionen er klar den 1. januar. Skulle det vise sig ikke at passe, kan planen justeres tidsmæssigt, ligesom ansættelser og tidspunkt for ansættelse, naturligvis skal afpasses de økonomiske rammer der fastsættes fra kommunens side.

Skulle der være spørgsmål til ansøgningen, eller de vedlagte bilag, står vi naturligvis til rådighed for besvarelse af spørgsmål eller uddybning af indholdet. Liste over kontaktpersoner er vedlagt som bilag 6.

Med venlig hilsen
Landsorganisationen Danske Daginstitutioner

Palle Woss
Direktør



_____, den _____

Stiftende møde for den selvejende institution Den selvejende institution "Sluseholmen 6", Sluseholmen 6, 2450 København SV.

I mødet deltog:

(Udfyld med fulde navne og adresse på de deltagende)

Dagsorden:

1. Beslutning om etablering af en selvejende institution iht. dagtilbudslovens § 19, stk. 3.
2. Vedtagelse af vedtægter
3. Nedsættelse af bestyrelse
4. Etablering og ansøgning om godkendelse om oprettelse af en selvejende institution.
5. Evt.

Ad. 1 Det blev besluttet etablere og ansøge om godkendelse og oprettelse af en ny selvejende institution under navnet Den selvejende institution "Sluseholmen 6". Den bestyrelse der vælges, skal indsende ansøgning til Københavns Kommune om godkendelse af etablering og indgåelse af driftsoverenskomst for institutionen.

Ad. 2. Det udleverede forslag til vedtægter blev godkendt.

Ad. 3. Det blev besluttet at nedsætte en bestyrelse med følgende konstituering:

Bestyrelsesformand:

(Udfyld med navn og adresse)

Bestyrelsesmedlemmer:

(Udfyld med navn og adresse)

Ad. 4. Den valgte bestyrelse varetager, i samarbejde med Landsorganisationen Danske Daginstitutioner, det praktiske og formelle i forbindelse med ansøgning om godkendelse og oprettelse af institutionen som selvejende institution med driftsoverenskomst.

Ad. 5. Intet.

Underskrevet, sted, x/x 20xx:

(Udfyld med underskrift samt tydeligt navn og adresse på de deltagende)

Sluseholmen

Pædagogisk vision for etablering af nyt dagtilbud

Den pædagogiske vision er beskrevet i forhold til følgende punkter:

- ✓ Den styrkede pædagogiske læreplan
- ✓ Pædagogikken
- ✓ Barneperspektivet
- ✓ Faglig ledelse
- ✓ Læringsmiljøet
- ✓ Børnenes brede læring
- ✓ Samarbejdet med forældrene
- ✓ Evalueringskultur

Vision for den styrkede pædagogiske læreplan

Den styrkede pædagogiske læreplan, der udgør det pædagogiske fundament i institutionen, har fire grundlæggende formål. Den skal:

- være et pædagogisk redskab, som understøtter ledelsen og det pædagogiske personales arbejde med at skabe gode og udviklende læringsmiljøer for alle børn med en særlig opmærksomhed på de udsatte børn.
- bruges som værktøj til faglig ledelse af det pædagogiske personale, som lederen bruger til at fastholde personalets fokus på den specifikke indsats med at skabe optimale og udviklende læringsmiljøer omkring børnene, der handler om børnenes leg, trivsel, dannelse, læring og udvikling.

- bidrage til en fælles forståelse af det pædagogiske værdigrundlag, som ledelsen og det pædagogiske personale arbejder ud fra samt til inddragelse af forældrene som de tætteste samarbejdspartnere omkring barnet.
- fungere understøttende i forhold til institutionens indsats med at opbygge en evalueringskultur med afsæt i systematisk pædagogisk dokumentation.

Vision for pædagogikken

Leg og læring er hinandens forudsætninger ift. pædagogikken, som institutionen skal arbejde med. De to begreber defineres som følgende:

LEG: Legen har en værdi i sig selv og skal være en gennemgående del af institutionens pædagogiske læringsmiljø. Legen er grundlæggende for børns sociale og personlige læring og udvikling. Legen skal derfor støttes og indgå som en vigtig del i læringsmiljøet, så alle børn kan deltage med egne forudsætninger og kompetencer.

LÆRING: Læring skal forstås bredt. Læring sker fx gennem leg, relationer, inddragelse af børnenes perspektiver, planlagte vokseninitierede aktiviteter med fokus på børnenes skabende læreprocesser samt ved at udfordre børnene. Det pædagogiske læringsmiljø med fokus på læring handler om at fremme børnenes kropslige, følelsesmæssige, sproglige, sociale og kognitive udvikling.

Som et grundlæggende - og meget væsentligt aspekt - skal barneperspektivet i forhold til barnets leg, rettigheder, potentialer og udviklingsbehov være centralt i sammenhængen med læringsmiljøet. Læringsmiljøet skal etableres og udvikles med afsæt i alle børns perspektiver i relation til deres leg, motivation, nysgerrighed, selv- og medbestemmelse herunder inddragelse af børnenes egne refleksioner.

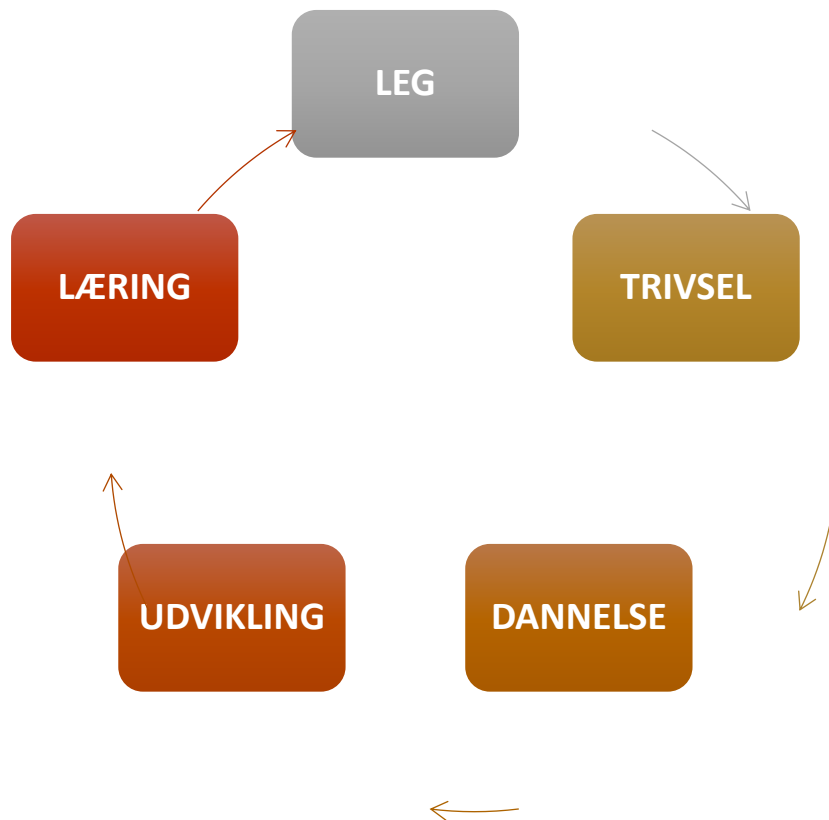
Barneperspektivet handler også om børnenes spor som en pædagogisk tænkning og metodik. At arbejde med børns spor betyder, at pædagogen tager udgangspunkt i det som, børnene er optaget af, har interesse for, fortæller om, har motivation omkring, visualiserer, tegner, leger og så videre. Pædagogen tager i arbejdet med spor udgangspunkt i barnets individuelle viden, kompetencer samt motivation for læring.

Pædagogisk dokumentation, der er synliggørelse af udsnit fra den pædagogiske proces samt resultater eller effekten af den konkrete pædagogiske praksis og anvendelsen af læringsmiljøet, fungerer som bindeled mellem viden, undersøgelse i praksis og læring. Pædagogen skal tilrettelægge et læringsmiljø, hvori den pædagogiske praksis udføres og består af sammenhængende aktiviteter med afsæt i sporet og som, børnene har stor medindflydelse på. Børnene skal opleve og mærke, at de pædagogiske aktiviteter, de er en del af, hænger sammen med den interesse, motivation og optagethed, de har vist. Sammenfattende kan man sige, at spor rummer børns betydninger og afslører det, som er vigtigt og udviklingsrelevant for børnene.

Ovenstående kræver et målrettet og velfunderet pædagogisk arbejde, som foregår i et professionelt læringsfællesskab i institutionen med faglig ledelse og en didaktisk tilgang. Didaktikken handler om, at alle institutionens fagprofessionelle med pædagogen i centrum tænker, organiserer, planlægger, praktiserer, dokumenterer, reflekterer over samt evaluerer det pædagogiske læringsmiljø i en sammenhængende kontekst, hvor netop børnenes perspektiver er omdrejningspunktet.

Personalets kompetencer skal derfor være brede og kvalificerede i forhold til at arbejde med løsning af kerneopgaven, der handler om at sikre barnet trivsel, dannelse, læring og udvikling. Fire grundbegreber, som udgør selve fundamentet i læreplanen.

Kerneopgaven for det pædagogiske personale i institutionen er at understøtte barnets brede læring og lyst til at være i og udforske omverdenen.



Vision for barneperspektivet

Børn lærer via gentagelser og ved at få mulighed for at eksperimentere, afprøve og undersøge noget samt blive udfordret. Barneperspektivet handler om fokus på fantasi, forundring, fordybelse, forandring og forankring. Læringsmiljøet skal derfor kunne honorere dette.

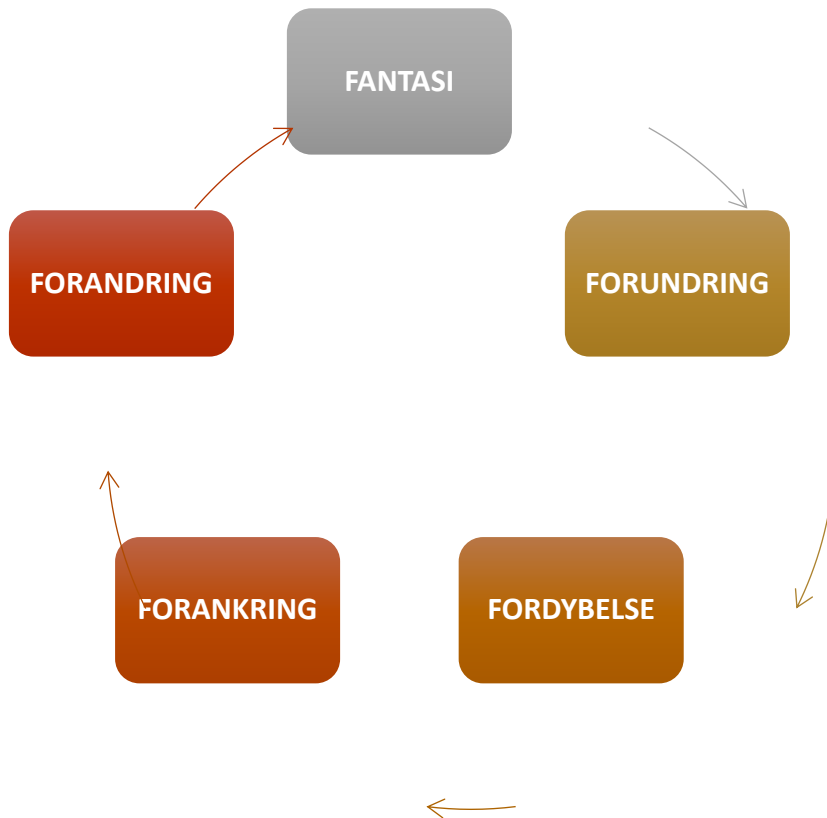
Fantasi (drivkraft, der handler om at tænke og visualisere det mulige og umulige)

Forundring (oplevelse, der handler om nysgerrighed på årsag og virkning)

Fordybelse (aktivitet, der handler om at undersøge og eksperimentere)

Forankring (tilstand, der handler om at blive klogere på noget)

Forandring (læring, der handler om at udvikle sig og få ny viden)



Vision for den faglige ledelsesopgave

Den faglige opgave for lederen (ledelsen) er i et tæt samarbejde med det pædagogiske personale at **oversætte** den nationale rammesætning omkring den styrkede pædagogiske læreplan til en lokal forståelse i institutionen, der **omsættes** til en meningsfuld pædagogisk praksis med **afsæt** i en didaktisk tænkning og tilgang. Det betyder, at alle pædagogiske ansatte i institutionen skal have kendskab til den nationale styrkede læreplans krav og indhold samt sikres ejerskab for udarbejdelse af den lokale læreplan. Den faglige intention, mål for børnenes brede læring og det pædagogiske arbejde skal beskrives ift.: barnesynet, legens indhold og betydning, læringsmiljøet, samarbejdet med forældrene, det pædagogiske grundlag, de seks læreplantemaers ramme, de tolv retningsgivende og pædagogiske mål omhandlende læringsmiljøet, pædagogisk dokumentation samt opbygning af en evalueringskultur.

NOTE

- ✓ LDD har udviklet en kvalifikations- og kompetence profil på lederen: LDD's grundlæggende lederprofil. Se nedenfor.
- ✓ LDD har en Specialkonsulent, der arbejder med rekruttering og ansættelsesprocesser ift. leder.

Vision for læringsmiljøet

Institutionens faglighed skal udmøntes i gode, udviklende læringsmiljøer, der er omdrejningspunkt og fundament for børnenes leg, trivsel, dannelse, læring og udvikling. Læringsmiljøet skal være af høj kvalitet, der bygger på et **kvalificeret samspil** mellem de *strukturelle parametre* overfor *proces elementer*.

De strukturelle parametre handler om institutionens:

- fysiske rammer
- valg og placering af inventar, redskaber, materialer, legetøj
- normering og drift
- organisering og brug af personalets kvalifikationer og kompetencer

Proces elementerne handler om det relationelle og empatiske samspil i institutionen mellem:

- børnene (indbyrdes)
- pædagogisk personale (indbyrdes)
- pædagogisk personale og børn (indbyrdes)
- pædagogisk personale og forældre (indbyrdes)

For at opnå læringsmiljøer med høj kvalitet skal institutionen med lederen (ledelsen) som omdrejningspunkt rammesætte, planlægge, praktisere, dokumentere og evaluere det pædagogiske arbejde omkring det kvalificerede samspil mellem de strukturelle parametre og proceselementerne.

Vision for børnenes brede læring

Institutionen skal udarbejde egne, lokale mål for børnenes brede læring, hvor et udgangspunkt for visionen er, at alle børn skal lære, at:

- Kende eget selvværd samt anvende egen selv- og medbestemmelse (**alsidig personlig udvikling**)
- Vise empati, rumme overgange og skift, indgå i sociale relationer herunder bidrage til og indgå i forskellige former for leg (**social udvikling**)
- Forstå og interagere på beskeder, der gives både individuelt og kollektivt (**kommunikation og sprog**)
- Bruge sanserne - lugte, føle, smage, høre, se (**krop, sanser og bevægelse**)
- Eksperimentere med naturens indhold, have kendskab til naturfænomener samt tilegne sig før-matematisk forståelse (**natur, udeliv og science**)
- Anvende kulturtekniske redskaber i skabende, æstetiske processer herunder opnå digital dannelse (**kultur, æstetik og fællesskab**)

Særlig pædagogisk profil for Sluseholmen:

Krop, sanser og bevægelse

LDD ønsker, at Sluseholmen skal have en særlig pædagogisk profil, der bygger ovenpå det pædagogiske grundlag. Profilen tager afsæt i læreplanstemaet "Krop, sanser og bevægelse" og vil målrettet fokusere på børnenes brede læring ud fra følgende pædagogiske rammesætning:

Alle børn skal lære, at:

- kende egen krop, udvikle en kropsbevidsthed og motiveres til at bruge kroppen
- udvikle balance, bevægelighed og udholdenhed i forhold til brugen af kroppen
- bruge sanserne (lugte, føle, smage, høre, se)

- føle kropsglæde, mærke og efterleve kroppens behov
- indgå i kropslige aktiviteter med andre børn i leg og fællesskaber

Læringsmiljøet (de strukturelle parametre og proceselementerne) bygges op omkring temaet/profilen ligesom, at lederen og det pædagogiske personale tilstræbes at have kvalifikationer og kompetencer indenfor temaet.

Vision for samarbejdet med forældrene

Institution skal formidle sin definitionsramme af nøglebegreberne, det pædagogiske grundlag samt målene for børnenes brede læring *til* forældrene, der er de primære samarbejdspartnere omkring børnene.

Institutionen skal præcisere sin professionelle rolle *overfor* forældrene herunder forventningsafstemme samarbejdets indhold *med* forældrene.

Institutionen skal *invitere* forældrene indenfor i en gensidig forpligtende samarbejdsrelation

Vision for opbygning af en evalueringskultur

Der skal etableres en evalueringskultur i institutionen, som udvikler og kvalificerer det pædagogiske læringsmiljø, hvor arbejdet med den pædagogiske læreplan evalueres mindst hvert andet år med henblik på at udvikle arbejdet. Evalueringen tager udgangspunkt i de pædagogiske mål for børnenes brede læring herunder en vurdering af sammenhængen mellem det pædagogiske læringsmiljø og børnenes trivsel, dannelse, læring og udvikling. Der skal sikres en systematisk pædagogisk dokumentation af sammenhængen mellem det pædagogiske læringsmiljø og børnenes trivsel, dannelse, læring og udvikling, hvor den systematiske pædagogiske dokumentation indgår i evalueringen.

Som et vigtigt element i institutionens evalueringskultur indgår kontinuerligt perspektiver og konklusioner med afsæt i det anmeldte og uanmeldte tilsyn med institutionen, som forvaltningen foretager.

Institutionens bestyrelse inddrages i arbejdet med evalueringskulturen.

LDD` s grundlæggende leder profil

Du er uddannet pædagog, kender og har ejerskab for kerneopgaven. Du har diplom i ledelse eller ønsker at påbegynde uddannelsen, og du holder dig løbende opdateret med relevante kurser m.m. Som leder er du i stand til fagligt at lede processer frem mod det gode børneliv. Du ønsker og vil være leder - du kan lide at arbejde med ledelse. Du holder dig kontinuerligt opdateret med lovstof, ny viden og forskning som, du kan omsætte og implementere i en løbende sund drift og faglig udvikling af institutionen. Du har blik for udvikling af personalet i det organisatoriske og praksisorienterede rum - både ift. den enkelte medarbejder samt omkring teamudvikling. Du er i stand til at samarbejde med forældrene herunder institutionens bestyrelse. Generelt kan du samarbejde med alle interessenter på alle niveauer. Din ledelsesmæssige værktøjskasse er fyldt op med gode, brugbare redskaber, metoder og værktøjer som, du har erfaring med at bruge i den givne situation og kontekst, som du kan tage frem og anvende.

Du mestrer både strategisk- og situationsbestemt ledelse. Du kan lede op ad, hen ad og ud ad. Du kender dine styrker og svagheder. Du er mødestabil, vedholdende, robust og synlig. Du kan rumme en høj grad af kompleksitet og er i stand til at holde fokus på opgaven - og løsningen af den. Du kan arbejde med administrativ, organisatorisk, pædagogisk samt strategisk ledelse med fokus på at skabe sund drift af institutionen.

Du arbejder i en anerkendende og løsningsorienteret tone. Du er velfunderet mundtligt og skriftligt og er i stand til at kommunikere på kvalificerede måder i de rum, du befinder dig i. Du har en stærk leder-profil og fremstår professionel. Du arbejder fagligt, didaktisk og understøtter det pædagogiske personale ift. brug og udvikling af individuelle kompetencer, organisering af det pædagogiske arbejde, refleksion og læring. Du arbejder med facilitering af pædagogiske aktiviteter og forløb med udgangspunkt i institutionens værdier samt nedskrevne ramme omkring den styrkede pædagogiske læreplan herunder de respektive temaers indholdsbeskrivelse og mål omkring læringsmiljøet. Du har fokus på systematisk pædagogisk dokumentation, refleksion samt opbygning og vedligehold af en evalueringskultur. Du har fokus på betydningen af kvalificerede læringsmiljøer med blandt andet barnets leg og børnefællesskaber som omdrejningspunkt. Du arbejder med inddragelse af forældrene i forpligtende fællesskaber og til at samarbejde i en hverdagspraksis med barnet som det fælles tredje. Du fokuserer på børnenes perspektiv som gennemgående element for både opstilling og styring efter mål, organisering samt i den konkrete pædagogiske praksis.

Drift og økonomi - ansvar og arbejdsopgaver

Du er overordnet ansvarlig for den strategiske, økonomiske og administrative ledelse. Ansvarlig for det samlede budget samt for uddelegering af budgettet i praksis. Du er budgetansvarlig. Du har det daglige ansvar for madordningen i institutionen (hygiejne, egenkontrol m.m.). Du har ansvar for indstillinger til PPR m.m. og fører tilsyn med de fysiske rammer - inde og udearealer

Personale - ansvar og arbejdsopgaver

Du agerer som daglig faglig leder af personalet. Forestår ansættelser og afskedigelse af al personale. Forhandling samt sikring af løn til personale efter gældende overenskomst. Udarbejdelse af politikker og strategier vedrørende løn, rekruttering, kompetenceudvikling, fastholdelse, trivsel, møde- og ferieplanlægning m.m. Du har ansvar for udmøntning af og opfølgning på diverse politikker. Etablering af ledelsesteam med løbende dialog og sparring. Supervision og coaching af personalet. Ansvarlig for MED struktur. Ansvar for afholdelse af personalemøder samt stue/gruppe/teammøder. Du indkalder til, afholder og opfølger ifm. MUS. Koordinerer ifm. sygemeldinger. Indkalder og forestår samtaler (omsorgssamtaler, tjenestelig samtaler m.m.) Du er ansvarlig for arbejdsmiljøet herunder udarbejdelse og opfølgning af APV.

Pædagogik - ansvar og arbejdsopgaver

Du er ansvarlig for, at den pædagogiske udvikling følger gældende lovgivning. Udarbejdelse, implementering og evaluering af pædagogisk grundlag og styrket pædagogisk læreplan. Du orienterer dig kontinuerligt mod (nye) pædagogiske strømninger, lovforslag og andet med relevans for den interne og eksterne udvikling af institutionen. Du er ansvarlig for systematisk pædagogisk dokumentation samt opbygning og vedligehold af en evalueringskultur i institutionen. Ansvarlig for udmøntningen af det pædagogiske arbejde jf. gældende lovgivning. Ansvarlig for udvikling og udarbejdelse af institutionens mål for det pædagogiske arbejde herunder børnenes brede læring. Du kan udarbejde lokale indsatsområder jf. styrket pædagogisk læreplan samt APV. Igangsætter og implementerer pædagogiske aktiviteter jf. styrket pædagogisk læreplan. Du har dit grundlæggende fokus på børnenes trivsel, dannelse, læring og udvikling.

Barneperspektivet

Du ser på barnet som værende unikt og ved, at barndommen har en værdi i sig selv. Barnets spor (motivation, udviklingszone, interesse samt konkrete forslag) medinddrages som elementer i den pædagogiske praksis. Du arbejder med demokrati og medindflydelse i børnehøjde.

Læringsmiljøet

Du anser rummet som værende "den tredje pædagog" og kan indrette læringsmiljøet fleksibelt ift. barnets muligheder for at kunne udforske, fordybe sig, lege, lære og udvikle sig. Inventar, legetøj, redskaber og materialer er målrettet børnenes udviklingsbehov. Du er optaget af, at læringsmiljøet skal signalere tydelighed, være oprydligt og æstetisk samt fremstå som centrum for børnenes spor og indrettes, så det kan bruges procesorienteret med redskaber, materialer og legetøj placeret primært i børnehøjde.

Systematisk pædagogisk dokumentation

Du leder en pædagogisk praksis ud fra, at dokumentation er en systematisk, pædagogisk aktivitet for pædagogen, der arbejder med både mundtlig, skriftlig og visuel dokumentation som afsæt for synliggørelse af børnenes læreprocesser samt det pædagogiske personales refleksion og evaluering. Dokumentation anses som værende en mindst lige så vigtig aktivitet som den aktivitet, der dokumenteres, hvor børnene i så høj grad, som muligt, medinddrages i den dokumenterende praksis.

Forældresamarbejde

Du vægter samarbejdet med forældrene højt og mener, at hjemmet, familien - forældrene - udgør barnets primære miljø. Du vil, at forældrene inviteres til et forpligtende samarbejde med institutionen som barnets sekundære miljø, hvor barnet og dets trivsel, dannelse, læring og udvikling udgør det fælles tredje.

Samarbejde - ansvar og arbejdsopgaver

Du mestrer ledelse af og samarbejde med den øvrige ledelse og ansatte i institutionen. Du er i stand til at skabe og sikre et fagligt miljø i institutionen herunder sikre de ansattes mulighed for sparring. Du bidrager positivt til den samlede institutions udvikling gennem fx vidensdeling, kompetenceudvikling mv. Du er ansvarlig for al informationsmateriale, der vedrører institutionen både internt og eksternt. Varetager det daglige forældresamarbejde i institutionen samt forældremøder herunder samarbejdet med bestyrelsen.

Du er ansvarlig for overordnet koordinering af det tværfaglige samarbejde ved fx kontakt til forvaltning, skoler, visitationsudvalg mv.

Du har ansvar for det daglige tværfaglige samarbejde med fx øvrige dagtilbud, skoler og PPR. Du repræsenterer institutionen og indgår i samarbejde med andre ledere ved fx ledernetværksmøder samt ved eksterne ledermøder generelt.

Du indgår i et kontinuerligt, tæt dialogbaseret og informationsgivende samarbejde med bestyrelsen.



Uddannelser mv. i Landsorganisationen Danske Daginstitutioner

Uddannelse af ledere mv.

LDD har gennem årene udviklet et større program til understøttelse af ledere af institutioner tilknyttet LDD.

Det kan bl.a. nævnes at:

- der løbende holdes temadage for ledere med fokus på relevante udfordringer, problemstillinger, relevante og aktuelle emner mv.
- LDD har sit eget uddannelsesprogram for nyansatte ledere i private institutioner
- LDD i samarbejde med Komponent har skræddersyet diplomuddannelse for ledere og souschefer

Udover ovenstående, har LDD et større korps af konsulenter til at understøtte, hjælpe og assistere ledere af institutioner tilknyttet LDD.

LDD tager i samarbejdet med lederne udgangspunkt, i at styrke den enkelte leders egne kompetencer til at kunne udvikle sig og løse de ledelsesmæssige opgaver. Lige som LDD holder sig for øje, at lederrollen er kompleks og hele tiden skal rette sig mod den tid og kontekst der måtte være. Yderligere er der fokus på, at lederne skal have de ledelsesmæssige kompetencer der kræves for at være tydelig og præcis. Dette i et samspil med bestyrelse, personale og forældre, hvor også kommunale mål og rammer, samt lovgivning indgår som naturlige forudsætninger for lederens positionering mv.

Uddannelse af bestyrelser

En af LDD's kerneopgaver i relation til bestyrelserne og deres bestyrelsesmedlemmer er uddannelse af disse til deres opgave.

Som bestyrelsesmedlem er det vigtigt at have overblik over, hvilke kompetencer, rettigheder og forpligtelser bestyrelsesmedlemmer i en selvejende institution har. Det er vigtigt at forholde sig til, hvem der bestemmer hvad, hvorfor og hvordan, da det er vigtigt, at bestyrelsen ikke begynder at blive operationel og blander sig i daglig drift. På kurserne får bestyrelsen den korrekte, relevante og vigtige introduktion til bestyrelsesarbejdet og dets rammer.

Bestyrelseskursernes formål er at give inspiration til et positivt og struktureret bestyrelsesarbejde, hvor afklaring af kompetenceområder giver bestyrelsesmedlemmerne et godt afsæt til at deltage i bestyrelsens arbejde. Kurset indeholder bl.a. følgende emner:

- Introduktion til bestyrelsesarbejdet i selvejende/private daginstitutioner
- Lovgivningens rammer
- Bestyrelsens samarbejde og samspil med den daglige ledelse



LANDSORGANISATIONEN
DANSKE DAGINSTITUTIONER

- Vedtægternes betydning og status mv.
- Tavshedspligt: Hvorfor og hvordan?
- Forskellen mellem ”principper” og ”konkrete handlinger”
- Arbejde både politisk og sagsorienteret, hvor det er relevant
- Bestyrelsens ansvar som virksomhedens politiske niveau ift. at have en operationel ledelse
- Samarbejde med udgangspunkt i de enkelte medlemmers kompetencer
- Måltrettet anvendelse af bestyrelsesmøderne
- Inspiration til at få skabt en god mødekultur

jun-23	jul-23	aug-23	sep-23	okt-23	nov-23	dec-23	jan-24	feb-24	mar-24
Rekrutteringskonsulent udarbejder udkast til stillingsopslag til leder	Færdiggørelse og offentliggørelse af stillingsopslag til leder	Ansættelsesudvalget udvælger ansøgere til samtale. Indkaldelse til samtaler	Levering og montering af ind- og udvendigt inventar betalt af institutionen	Opstart af leder, intro i LDD	Leder forbereder visionsdag + personaleopstart	Opstart af x pædagoger og x medhjælpere med fælles pædagogisk visionsdag, afholdes i institutionen	Løbende opstart af halvdelen af en fjerdedel af børnene	Løbende opstart af en fjerdedel af børnene	Løbende opstart af børn
Kollegial sparring på stillingsopslag		Forberedelse af 1. og 2. samtaler + case		Udarbejdelse af stillingsopslag til pædagoger, medhjælpere,	Leder sparring med pædagogisk konsulent om visionsdag	Fastlæggelse af årets traditioner, fejringer samt dags- og ugerytme	Personalemøde med "normal" dagsorden	Personalemøde med "normal" dagsorden	Personalemøde med "normal" dagsorden
Deadline for bestilling af større leverancer af ind- og udvendigt inventar betalt af institutionen		1. samtale med lederkandidater		Gennemgang af økonomi/børnetal i forhold til ansættelser	Leder forbereder visionsdag + personaleopstart	Leder gennemgår institutionen med rengøringsmedarbejder. Personalet indretter stuerne.		Pålagt vinterferie til en del af personalet.	Forældremøde med valg til bestyrelsen
Faglig konsulent udarbejder nødvendige papirer vedr. vedtægt o.lign.		Indhentelse af referencer		Ledersparring med rekrutteringskonsulent om ansættelser af pædagoger, medhjælpere og rengøring	Opdatering af hjemmeside og intra	Indretning af fællesrum			Bestyrelseskursus
Forhandling af driftsvilkår		Fremsendelse af case til 2. samtale		Færdiggørelse og offentliggørelse af stillingsopslag til pædagoger, medhjælpere og rengøring	Markedsføring af fremvisninger for børn og forældre	Indretning af uderum			
		2. samtale med lederkandidater		Opsamling på IT-adgang o.lign. på kontoret i institutionen	Klargøring til fremvisning til børn og forældre	Opsamling og justering på visioner <-praktik			
		Beslutning om lederansættelse		Gennemgang af de fysiske rammer i institutionen	Fremvisning for kommende børn og forældre	Gennemgang af indskrevne børn			
		Evt. forhandlinger om løn med kommende leder		Klargøring til fremvisning til ansøgere	Forberedelse af opstart af personale	Fordeling af børn på stuer, spisegrupper, garderober mv.			
		Løn- og ansættelsesforhold på plads for leder		Fremvisning i institutionen for interesserede ansøgere		Forberede velkomst på stuerne			
		Fremsendelse af afslag		Indkøb af legetøj og aktivitetsmaterialer		Fotos af personale - opdatering af hjemmeside, billeder i institutionen mv.			
Rekrutteringskonsulent (Johnny) er tovholder - markeret med gul				Ansøgningsfrist for pædagoger og medhjælpere. Ledersparring med rekrutteringskonsulent om ansøgerfeltet. Indkaldelse til samtaler den kommende uge.		Personalemøde med "normal" dagsorden			
Pædagogisk konsulent (Dorthe eller Charlotte) er tovholder - markeret med lysegrøn				Ansættelsessamtaler pædagoger, evt. gruppesamtaler		Pålagt juleferie op til jul samt mellem jul og nytår.			
Konsulent (Nana) er tovholder - markeret med lyseblå				Ansættelsessamtaler pædagogmedhjælper, evt. gruppesamtaler					
Faglig konsulent (Steen) er tovholder - markeret med violet				Indhentelse af referencer. Tilbagemelding til ansøgere					
LDD centralt er tovholder (Merete HR, Preben økonomi/børnetal, Palle overordnet, Huan IT) - markeret med rød				Løn- og ansættelsesforhold på plads for pædagoger, medhjælpere og rengøring					
Leder er tovholder - markeret med orange				Leder sparring med pædagogisk konsulent om ny personalegruppe					

**BILAG
5**