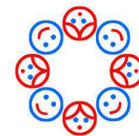


Børneringens ansøgning – Margretheholmsvej 1

(4 vuggestuegrupper 3 børnehavegrupper 114 børn)

Indhold

Indledning.....	2
Rammerne for at drive en selvejende institution	2
1) Kort resume af ansøgningen	3
Ad i. Pædagogisk vision	3
Ad ii. Organisering	3
Ad iii. Bestyrelseskonstruktion	3
2) Ansøgning.....	4
Vision og ønsker for Margretheholmsvej 1	4
Værdigrundlag:	4
Ny Nordisk pædagogik og børnesyn:.....	4
Indretning	4
Det omgivende samfund og lokal forankring	5
Vi bygger en kultur	5
En udviklende institution, - et flagskib der sætter sin praksis i spil	5
Bestyrelseskonstruktion	6
Advisory Board	6
Opstartsplan inklusiv ansættelse af leder og personale	6
Pejlemærker for Margretheholmsvej 1	7
Genbrug med et tvist.....	8
Et aktivt advisory board.....	8
Paraply (administrationsselskab)	8
Afrunding	9
Bilag 1 Fakta om Børneringen	10
Bilag 2 Uddybende beskrivelse af medlemmerne i Advisory board for Margretheholmsvej 1	11
Bilag 3 Vi rækker ud til nærområdet.	13
Bilag 4 Medlemmer af Børneringen i nærområdet.	15
Bilag 5 Procesplan og ansættelse af leder og personale	16



Indledning

Børneringen har set 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.

Ansøgningen indeholder en overordnet beskrivelse af udvalgte temaer. Detaljeret beskrivelse af den planlagte daglige praksis jf. lovgivning, udformes/beskrives i den Styrkede Pædagogisk Læreplan.

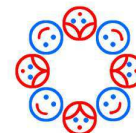
Vi er ikke kommet med forslag til navn til institutionen på Margretheholmsvej 1, da det vil være den første opgave til kommende bestyrelse, forældre, leder og personale. I ansøgningen bruger vi derfor adressen som navn, den nye institution omtales altså som Margretheholmsvej 1.

Vores ansøgning består af flg. tre dele:

- 1) Resume, som kort opsummerer væsentligste indhold af ansøgningen
- 2) Ansøgning, som er en mere uddybende beskrivelse og motivation for ansøgningen
- 3) Bilag, som indeholder lidt mere fyldigt materiale som supplement til ovenstående

Rammerne for at drive en selvejende institution

En selvejende daginstitution kan oprettes efter Dagtilbudslovens §19, stk. 3. I forbindelse med indgåelse af en driftsaftale, og i det daglige arbejde, er samarbejdet mellem den kommunale forvaltning og institutionens bestyrelse, som er forældrevalgte, samt den daglige ledelse, af stor betydning. Sammen løfter vi en vigtig velfærdsopgave og derfor er det vores ønske at Margretheholmsvej 1 bliver en attraktiv institution og et naturligt valg for forældrene i området (indre by/Østerbro) og ikke mindst en god samarbejdspartner med den kommunale forvaltning.



1) Kort resume af ansøgningen

- i. *Pædagogisk vision*
- ii. *Organisering*
- iii. *Bestyrelseskonstruktion*

Ad i. Pædagogisk vision

Margretheholmsvej 1 vil drives med udgangspunkt i dagtilbudslovens formål om at fremme børns trivsel, læring, udvikling og dannelse i trygge og pædagogiske læringsmiljøer. Institutionen bygger på 4 kerneværdier: Respekt, ligeværd, dialog og tillid. Der tages udgangspunkt i stærke nordisk pædagogiske traditioner om et inkluderende fællesskab, demokrati og lige muligheder (chancelighed).

Margretheholmsvej 1 tilbyder et børneperspektiveret og meningsfuldt læringsmiljø, hvor der er plads til kreativ og motorisk udfoldelse såsom sanglege, dans og dialogbaseret læsning. Vi vil se nysgerrige og eksperimenterende børn der kan indgå i sociale fællesskaber, plads til fordybelse, leg og daglige rutiner.

Margretheholmsvej 1 vil åbne sig mod området, og invitere lokalsamfundet indenfor. Vi vil række ud til beboerforeninger, skole og fritidstilbud, for at skabe sammenhæng i børnenes liv.

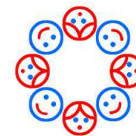
Margretheholmsvej 1 vil sætte fokus på miljø, klima, genbrug og bæredygtighed. Det vil præge alt fra indretning (inde og ude), hverdag og frokostordning. Der vil blive skabt alliancer som rækker ud og inviterer forældre med til at fokusere på genbrug og biodiversitet.

Ad ii. Organisering

Det er intentionen at den nye institution, Margretheholmsvej 1, ønsker at blive tilknyttet det geografisk nærmeste netværk. Hensigten er dels at bidrage aktivt ind i netværket, dels at være en attraktiv partner i netværket, og at være med til at udvikle netværket.

Ad iii. Bestyrelseskonstruktion

I etableringsfasen, før der er indskrevet børn, vil det ikke være muligt at vælge forældre til bestyrelsen. Derfor etableres en overgangs-, eller opstartsbestyrelse, som primært kommer til at bestå af eksternt udpegede medlemmer. Her tænkes på personer med faglig indsigt og interesse for dagtilbudsområdet. Udpegningen til overgangsbestyrelsen sker efter rådgivning fra det nedsatte advisory board, for at sikre det bredest mulige blik på institutionen. Når Margretheholmsvej 1 er i drift vil der blive rakt ud til forældregruppen, så de kan tage stilling til den fremtidige bestyrelsesmodel.



2) Ansøgning

Vision og ønsker for Margretheholmsvej 1

Værdigrundlag:

Dagtilbudsloven udgør den overordnede ramme for arbejdet. Formålet med dagtilbud 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.

Margretheholmsvej 1 vil drives ud fra et værdigrundlag som har fire kerneværdier: Respekt, ligeværd, dialog og tillid. Som alle dagtilbud i København er det vores ønske at værdierne suppleres af opdragelsesværdier såsom selvværd, hensyn til andre, selvstændighed og tolerance.

Ny Nordisk pædagogik og børnesyn:

På Margretheholmsvej 1 er der blik for det store fællesskab og vi hviler på en stærk nordisk tradition og et nordisk børnesyn. Det nordiske børnesyn er ganske særligt, fordi det bygger på den lighedstanke, der præger alle de nordiske lande: At alle skal have lige chancer og lige muligheder, uanset baggrund. Og at det enkelte barn skal tilbydes et sammenhængende, pædagogisk forløb fra vuggestue og i dets øvrige livsarenaer, hvor det får mulighed for at udvikle sig i fællesskabets rammer. Der vil således være et stærkt fagligt fokus på omsorgen og børnenes følelsesmæssige trivsel, som en forudsætning for at understøtte de øvrige pædagogiske mål. For Børneringen repræsenterer den nye nordiske pædagogik også et stærkt fokus på bæredygtighed, - en værten om vores klode og klima.

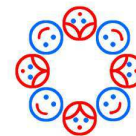
Indretning

Ved indretningen lægges vægt på at 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 daginstitutionsloven 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 et pædagogisk 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. Indretningen skal appellere til børnenes forskellige bevægelsesmønstre og behov og understøtte forskellige pædagogiske aktiviteter, så der er plads til både sangleje, dans og dialogbaseret læsning.

Grupperummene skal være opdelt i zoner og give mulighed for sociale og forpligtende fællesskaber som tilgodeser børnenes alder, udvikling, relationer, lege og interesser. I indretningen skal der være 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. Rummene og zonerne skal være nemme at afkode for børnene, så børnene tydeligt kan navigere i institutionen og vide hvad der skal ske og hvor.

Det omgivende samfund og lokal forankring

Margretheholmsvej 1 skal være 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. Margretheholmsvej 1 skal være stærkt forankret i lokalsamfundet via medinddragelse af brugerne. For at sikre og styrke den lokale forankring, vil vi etablere et samarbejde med Den overordnede Grundejerforening Margretheholm

<http://margretheholmen.dk/DK.aspx>

Vi bygger en kultur

En god kultur opbygges over tid, og i Margretheholm 1, vil leder, medarbejdere og forældre sammen være medskabere af en institution med indbygget sikkerhedsnet, kvalitet og en stærk kultur af fælles- og følgeskab. Alle skal opleve at daginstitutionen er deres, og institutionen vil fra første møde, udstråle imødekommenhed, både fysisk og i modtagelsen af mennesket. Det er vores ambition at Margretheholmsvej 1 bliver et hus for lokalområdet.

Margretheholmsvej 1, vil ikke stå alene. Børneringen kan tilbyde den nye institution Margretheholmsvej 1 en stærk ring af lokale netværk med Børneringens andre institutioner på Amager, København Ø og omkring indre by. Der er et tæt fællesskab mellem de forskellige institutionerne – et netværk som både er lokalt forankret, men også udstrakt til alle Børneringens medlemsinstitutioner på tværs af kommuner.

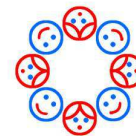
Efter etableringen af Margretheholmsvej 1, vil det mere formelt kunne afgøres, hvilket netværk der kunne være mest hensigtsmæssigt at indgå i. Børneringen har mange medlemmer i området, se oversigt i bilag 4.

En udviklende institution, - et flagskib der sætter sin praksis i spil

Vi er der for børnene, og det er en stor og vigtig opgave at yde den bedste kvalitet indenfor vores område. Margretheholmsvej 1 skal være en institution der bæres af en høj faglig kvalitet. Vi tilbyder en åben institution der stiller sig til rådighed for omverdenen mht. pædagogisk udvikling, nye trends og strømninger og en foregangsinstitution med plads til forskning og uddannelse.

Vi stiller krav til høj kvalitet hos alle der arbejder i Margretheholmsvej 1. Derfor tilbyder vi alle de bedste betingelser for egenudvikling;

- For unge eller nye i faget, vil der være et mindre uddannelsesforløb, med plads til refleksion over egen praksis, med leder. Dette vil være organiseret enten lokalt eller i samarbejde med Børneringen.
- For erfarent pædagogisk personale, vil de være tilbud om årlige forløb der skræddersyes efter årshjul/temaer/kommunale eller lokale pejlemærker eller andet der understøtter den pædagogiske indsats/praksis der arbejdes med.



Margretheholmsvej 1, vil derudover stille et antal praktikpladser til rådighed og ønsker at være en anerkendt og højt uddannet praktikinstitution.

Bestyrelseskonstruktion

I etableringsfasen, før der er indskrevet børn, vil det ikke være muligt at vælge forældre til bestyrelsen. Derfor etableres en overgangs-, eller opstartsbestyrelse, som primært kommer til at bestå af eksternt udpegede medlemmer. Her tænkes på personer med faglig indsigt og interesse for dagtilbudsområdet. Udpegningen til overgangsbestyrelsen sker efter rådgivning fra det nedsatte advisory board, for at sikre det bredest mulige blik på institutionen. Når Margretheholmsvej 1 er i drift vil der blive rakt ud til forældregruppen, så de kan tage stilling til den fremtidige bestyrelsesmodel.

Advisory Board

Margretheholmen 1 vil gerne være nytænkende og inspirerende i sin tilgang. Derfor samles en kompetent kreds med viden indenfor pædagogik og klima som advisory board. Deres rolle bliver at kvalificere tankerne, at sætte retning, at række ud til samarbejder og i det hele taget inspirere. Advisory boardet består af nedenstående personer – uddybende beskrivelse i bilag 2:

- ✓ **Trine Ankerstjerne**, cand. pæd., pædagogisk lektor og forfatter.
- ✓ **Peter Rod**, cand. pæd. har en baggrund som lektor i offentlig ledelse på professionshøjskoler og chefkonsulent inden for offentlig ledelse af dagtilbud og skoler.
- ✓ **Randi Bjørndal**, tidligere leder i dagtilbud i København og uddannelsesleder hos Københavns professionshøjskole.
- ✓ **Grethe Kragh-Müller**, cand.psych., autoriseret klinisk psykolog og specialist i børnepsykologi
- ✓ **Anne Maj Nielsen**, Cand. psyk., Ph.d., Lektor DPU – arbejder på projektet Green Transition as Worldcare
- ✓ **Dorte Rudi Andersen**, seniorkonsulent i Børns Vilkår
- ✓ **Nils Falk Hansen**, pædagog, cand. pæd. soc. og ph.d.-studerende ved DPU, Aarhus Universitet.
- ✓ **Anne Højer Simonsen**, cand. Polit. vicedirektør DI, leder af DI's klimapolitiske enhed. Arbejder aktivt for grøn omstilling, klima og energi.

Opstartsplan inklusiv ansættelse af leder og personale

Overordnet beskrivelse af forventet opstartsplan for Margretheholmen 1 – for uddybning se bilag 5.

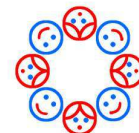
Endelig beslutning om tildeling: Forventes 2.kvartal 2025

Afl levering af bygning: Forventes 1.kvartal 2026

2025 – Q2 Overgangsbestyrelse udpeges forventeligt 5 personer

Bestyrelsen indleder samarbejdet med BUF og forbereder opstart

2025 – Q3 Stilling som leder bliver opslået



- Ny leder og bestyrelse laver køreplanen frem til åbning, herunder plan for ansættelse af yderligere personale og aftaler med div. Leverandører
- 2025 – Q4 Der arbejdes aktivt for at række ud til lokalområdet, og dialog med interessenter
- Aftale med geografisk nærmeste netværk
- Informationsmateriale sendes ud til kommende forældre
- 2026 – Q1 forventet nøgleoverdragelse
- stillinger opslås, ansættelsessamtaler og ansættelser
- Åbent hus, rundvisninger, velkommen til kommende forældre
- 2026 – Q2 Driften er i gang – i kontrolleret form frem mod fuld normering

Ved ansættelse af pædagogisk personale tilstræbes forskellighed. Personalesammensætningen vil derfor afspejle diversitet, hvad angår alder, køn, etnicitet 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.

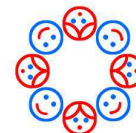
Når vuggestuegruppen når op på 10 børn, vil gruppen blive delt i to. Ifølge bygningstegningen lægger de fysiske rammer op til dette, da grupperne ligger lige op til hinanden. Via en fælles dør kan børn som voksne gå fra den ene gruppe til den anden. Begge grupper vil fra starten blive benyttet lige meget, 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.

Udearealet er fordelt på tre områder, hvilket vil sikre et lille nært miljø og mindre grupper.

Grupperne vil være funktionsopdelte. Det vil sige, at de er indrettet, som også før beskrevet, med små rum der inddeles af fleksible skillevægge, så børnene for eksempel altid sidder afskærmet i en mindre gruppe ved spisning mm. I "Store-børns-gruppen" er de børn, der skal starte i skole og indgår i "Stærkt samarbejde", der indebærer, at skoler, daginstitutioner og fritidsinstitutioner hvert år udarbejder en lokal samarbejdsaftale i skoledistriktet.

Pejlemærker for Margretheholmsvej 1

- ✓ Valg af miljømærket: Bæredygtige naturmaterialer, vægmaling og farvevalg.
- ✓ Køkkenet bruger mindst 90 % økologiske råvarer og vil være registreret med Fødevarestyrelsens Økologiske spisemærke i Guld.
- ✓ Dele, leje eller genbrug: 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 "Margretheholmsvej 1" er det oplagt at anvende den omkringliggende natur (*fodnote se bilag*).
- ✓ Medlemskab af Grønne Spire, og mulighed for at søge om det grønne flag, - en synlig anerkendelse af at være en institution hvor børn og voksne er lidt tættere på naturen omkring os.
- ✓ Køb af kvalitet: Ved nyindkøb vælges ting der kan holde i mange år.
- ✓ Ressourcer: Fokus på ressourcspild 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.

Genbrug med et twist

Det er dyrt at få børn – fordi der skal købes så meget udstyr – men hvorfor ikke tænke mere bæredygtigt? Derfor indgås et samarbejde med Repair Cafe om at få etableret et værksted og fast besøg, hvor forældre kan komme og få ting repareret. Repair Cafe Danmark er en non-profit forening. Foreningens formål er at facilitere og motivere frivillige, forbrugere, foreninger og kommuner til afholdelse af og deltagelse i Repair Cafeer og derved reducere affald, ændre forbrugsmønstre og skabe viden om og lyst til grøn omstilling. Der arbejdes målrettet for at reducere udledning af CO₂. Ved at reparere frem for at købe nyt nedbringes forbruget af nye produkter og udledningen ved produktion, transport og bortskaffelse mindskes, til gavn for det fremtidige liv på Jorden. <https://repaircatedanmark.dk/>

Et aktivt advisory board

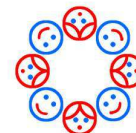
Medlemmerne af advisory board inviteres ind og kommer til at spille en aktiv rolle ifht. bestyrelsen, BUF og Børneringen.

For at kvalitetssikre vores arbejde vil vi anvende materialet fra KIDS v. Grete Kragh-Müller, der tilknyttet som psykolog og rådgiver i Børneringen. I tillæg til arbejdet med "Den Styrkede Pædagogiske Læreplan", vil der være opmærksomhed på Københavns Kommunes vurderingskriterier for kvalitet i dagtilbud, - herunder "Samspil og relationer", "Børnefællesskaber og leg", "Sprog og bevægelse", "Forældresamarbejde", "Sammenhæng i overgange" og ikke mindst "Evalueringskultur".

Paraply (administrationsselskab)

Margretheholmen 1 bliver medlem af paraplyen Børneringen. Børneringen er en forening for selvejende institutioner, og altså ikke et administrationsselskab. Børneringen arbejder non profit, og har til formål at yde institutionerne professionel hjælp til driften, administration, løn, regnskab, revision, lederrådgivning og pædagogisk udviklingsarbejde.

Aktuelt har Børneringen knap 100 medlemmer fordelt på 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.



Børneringen vil understøtte bestyrelsen i opstartsfasen, og når Margretheholmen 1 overgår til drift vil Børneringen understøtte bestyrelse og leder i deres arbejde. Der vil være et fast fokus på det gode samarbejde med Børne og Ungeforvaltningen i Københavns kommune, som naturligt er den væsentligste samarbejdspartner. Læs mere på <https://www.borneringen.dk/>

Afrunding

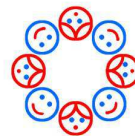
Børneringens fokus for Margretheholmsvej 1, som nystartet institution er at sikre det økonomiske grundlag, understøtte udvikling af de fysiske rammer og administrative procedure fra starten fungerer optimalt. I det og dermed give de bedste vilkår for, at institutionen kan skabe de bedste forudsætninger 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

Nete Dietrich, direktør

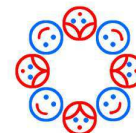
Børneringen



Bilag 1 Fakta om Børneringen

- Stiftet i 1941 *“En ring til Værn om Københavns småbørn”*
- Børneringen har været under kongehusets protektorat fra 1943-2024
- 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

<https://www.borneringen.dk/>

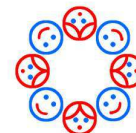


Bilag 2 Uddybende beskrivelse af medlemmerne i Advisory board for Margretheholmsvej 1

- ✓ Trine Ankerstjerne, cand. pæd. pæd. er pædagogisk lektor og forfatter. Hun har udgivet flere bøger om pædagogik, herunder "*Pissedårlig pædagogik*", hvad der skal til for at opnå den gode pædagogik.
<https://www.altinget.dk/person/trine-ankerstjerne>
- ✓ Peter Rod, cand. pæd. har en baggrund som lektor i offentlig ledelse på professionshøjskoler og chefkonsulent inden for offentlig ledelse af dagtilbud og skoler. Han er medforfatter af bøger om ledelse, læring og samfundsvidenskabelige metoder, herunder "*Læreplanstræet – Visuel pædagogisk tilrettelæggelse, refleksion og evaluering*", der faciliterer den Styrkede pædagogiske læreplan i praksis.
<https://www.blichfeldtrod.dk/om>
- ✓ Randi Bjørndal, cand. pæd. pæd. Tidligere leder af dagtilbud i Københavns Kommune, men har de sidste mange år arbejdet med pædagoguddannelse både som underviser og uddannelsesleder på Pædagoguddannelsen ved Københavns Professionshøjskole. Hele tiden med særligt fokus på dagtilbudsområdet.
- ✓ Grethe Kragh-Müller, cand.psych., autoriseret klinisk psykolog og specialist i børnepsykologi. Hun er lektor i udviklingspsykologi ved Institut for Uddannelse og Pædagogik (DPU), Aarhus Universitet. Hun er forfatter og har udgivet flere publikationer indenfor sit felt, herunder "*KIDS – Kvalitetsudvikling i daginstitutioner*", der bruges at et stor antal kommune som grundlag for de pædagogiske tilsyn.
<https://pure.au.dk/portal/da/persons/grkm@edu.au.dk>
- ✓ Dorte Rudi Andersen, seniorkonsulent i Børns Vilkår, hvor hun primært udvikler indsatser indenfor dagtilbudsområdet. Er særligt optaget af børns trivsel og opvækstbetingelser, og af hvordan man didaktisk og politisk skærper og styrker opmærksomheden på de første afgørende år af et barns liv. Derudover tidligere lektor på pædagoguddannelsen, uddannet cand. mag. i teatervidenskab, master i organisationspsykologi (MPO) og psykoterapeut. Har skrevet flere fagbøger om pædagogisk praksis.
- ✓ Nils Falk Hansen, pædagog, cand. pæd. soc. og ph.d.-studerende ved DPU, Aarhus Universitet. Han forsker i pædagogens rolle i børns sociale fantasilege. Han har arbejdet med forskning og undervisning med fokus på kunst, kreativitet og æstetik i børnehøjde. Han har udgivet flere publikationer om leg og pædagogik, herunder "*Vovemod og handlekraft: Om kreativitet, æstetik og skabende pædagogik*".
<https://www.au.dk/nifh@edu.au.dk>



- ✓ Anne Maj Nielsen er ph.d., cand.psych., psykoterapeut og lektor på Danmarks Institut for Pædagogik og Uddannelse (DPU), Aarhus Universitet. Hun har skrevet artikler og bøger ud fra sin forskning i meditation, mindfulness, relationskompetence og andre kropslige og æstetiske læreprocesser, der har betydning for børn og unges udvikling og læring, bl.a. i forhold til stressreaktioner og trivsel. Aktuelt forsker hun i Verdensomsorg, grøn omstilling og bæredygtighed i dagtilbud.
<https://pure.au.dk/portal/da/persons/amn@edu.au.dk>
- ✓ Anne Højer Simonsen, cand. Polit. vicedirektør DI, leder af DI's klimapolitiske enhed. Arbejder aktivt for grøn omstilling, klima og energi.
<https://klimamonitor.dk/navne/art7772735/Dansk-Industri-ans%C3%A6tter-Anne-H%C3%B8jer-Simonsen-som-klimadirekt%C3%B8r>



Bilag 3 Vi rækker ud til nærområdet.

Margretheholmsvej 1 ligger i et naturområde med både skov og vand. Daginstitutionen vil have kort afstand til Københavns Kommunes Natur Center Amager, Natur Center Amager Strand og Københavns Naturskole. Det vil både praktisk og teoretisk være oplagt at arbejde med FN's verdensmål med særligt fokus på følgende verdensmål:

11: Bæredygtige byer og lokalsamfund

13: Klimaindsats

15: Livet på land

Som en del af ambitionen for den nye institution Margretheholmsvej 1, skal der gøres god brug af lokalområdet, som er en del af et København i stor udvikling. Der er både nybyg, gamle pakhuse, fredet naturområde, museer, teater, prisvindende restauranter, udviklingshaver og havneområde.

Muligheder for samarbejde i lokalområdet på Refshaleøen:

Øens Have er en vidtstrakt grøn oase på Refshaleøen med grøntsager, frugt, urter, blomster, summende bier, klukkende høns, vilde fugle, insekter og mikroliv. I takt med den stigende urbanisering er vi som byboere kommet i mindre kontakt med naturen og blevet afskåret fra en naturlig forståelse af cyklusser og økosystemer – det arbejder Øens Have for at ændre.

Vi forestiller os Øens Have som et naturligt udflugtsmål med børnegrupperne og er meget interesseret i at starte et samarbejde op med dem, der kan være med til at give børnene en indsigt og fordybelse i naturen omkring os.

Det giver god mening at gøre brug af et så innovativt område indenfor biodiversitet som allerede er til stede i lokalområdet. Øens Have har åbent fra april til efteråret og tilbyder vores ugentlige frivilligdag, ture, workshops, kurser for børn og madoplevelser.

Copenhagen Contemporary er Københavns internationale kunstscene, der viser installationskunst af både verdensstjerner og nye talenter. CC har til huse i den gamle B&W-svejsesal der med sine 7000m² giver plads til fordybelse, sansning og opdagelse.

Der er allerede skræddersyet forløb til børn i alderen 4-6 år og der kan også udvikles forløb til specifikke samarbejder. Fokus er, at børnene har lov til at tænke stort, være fantasifulde, sanse, lege, fortælle historier og være med til at undersøge kunsten.

CopenHill kan findes på toppen af forbrændingsanlægget Amager Bakke og på toppen udfolder der sig en helt anden verden med en kunstigt anlagt skiløje. Stedet kan også bruges til vandring, klatring og kælkture – selv om sommeren!

Et planlagt forløb med CopenHill kan både bruges til at lære børnene om bæredygtighed et indblik i klima mål og at have det sjovt sammen med vennerne på kællebakken.

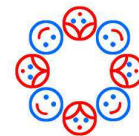
Noma og Alchemist er de bedste restauranter i Danmark og i hele verden – tænk at være nabo til dem. Hver især gør de helt unikke ting som udfordrer sanserne, støtter op om lokale råvarer og eksperimenterer



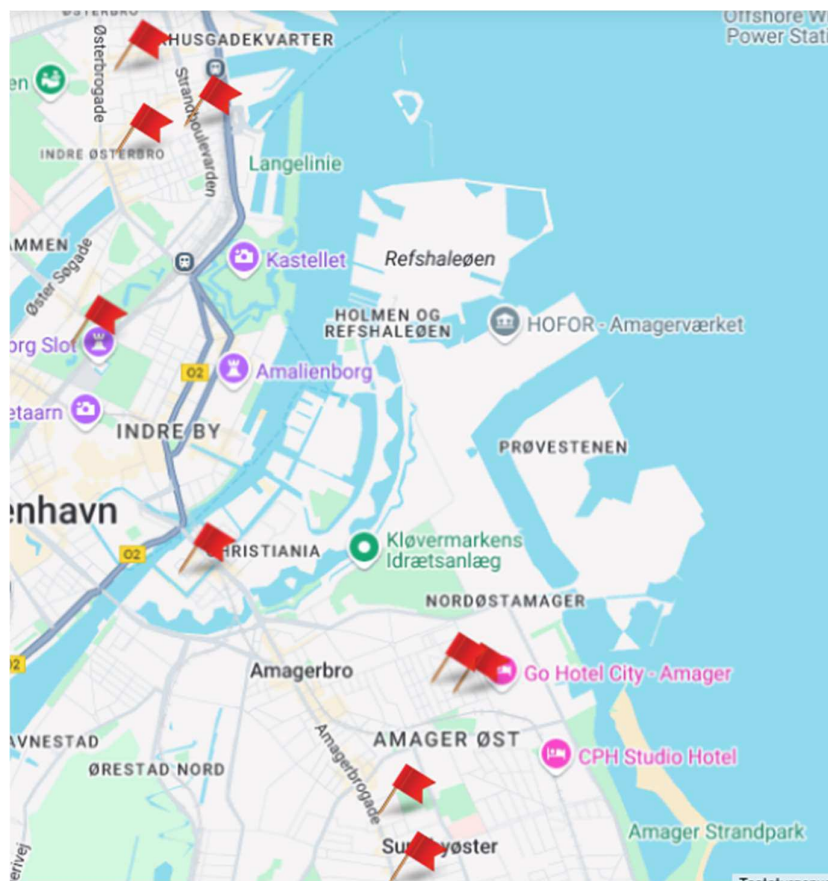
med tanken om hvad mad er. Et samarbejde med disse instanser kunne give børnene et særligt indblik i biodiversitet i storbyen (Noma har deres egen have med urter og grøntsager) inklusiv muligheden for at lære om forskellige smage, blive udfordret og få åbnet deres nysgerrighed til mad og råvarer.

Museet Skibene på Holmen er Danmarks ældste koldkrigsmuseum, her kan børnene opleve fregatten Peder Skram, ubåden Sælen og Torpedomissilbåden Sehested, som er lavet om til flydende museer.

Børnene kan lege matroser, gå på skattejagt og løse spændende opgaver, kun fantasien sætter grænser for hvad et samarbejde med Skibene på Holmen kan ende ud i af utrolige oplevelser for børnene. Det er ikke et museum som de fleste, for her må de gerne røre og lege frit på skibene – børn har desuden gratis adgang.



Bilag 4 Medlemmer af Børneringen i nærområdet.



København S

Den Flyvende Kuffert

Kirsebærgården

Mælkevejen

Smyrnavej

Sundby Algård

København Ø

Krausesvej

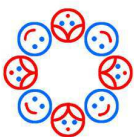
Pumpestationen

Rosenborg

København K

Børnehuset ved Kongens Have

Sofiegården



Bilag 5 Procesplan og ansættelse af leder og personale

Aktionspunkter	2025– Q1	2025 – Q2	2025 – Q3	2025 – Q4	2026 – Q1	2026 – Q2
Børneringen	Ansøger om oprettelse af selvejende institution på Margretheholmsvej 1	Rekruttering af bestyrelsesmedlemmer til den selvejende institution Margretheholmsvej 1	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 lønftaler, ansættelsesbreve mm.	Klar til drift	
		Række ud til netværk	Påbegynde samarbejde med netværk			
Bestyrelsen for Margretheholmsvej 1		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 Margretheholmsvej 1				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		

Ansøgning

Margretheholmens Børnehus



FOBU

Margretheholmens Børnehus

FOBU tilbyder med denne ansøgning at stå for etableringen af det kommende integrerede dagtilbud på Margretheholmsvej 1. Margretheholmens Børnehus er vores bud på et godt navn.

FOBU har i de sidste 110 år arbejdet med at etablere, administrere og støtte selvejende dagtilbud over hele landet. Vores dagtilbud har typisk en stærk profil, en høj pædagogisk faglighed og høj forældretilfredshed - det samme vil vi sikre for Margretheholmens Børnehus.

God opstart - fokus på faldgruber

Vi har omfattende erfaring med opstart og etablering af selvejende dagtilbud rundt omkring i hele landet og er for eksempel lige nu ved at etablere et nyt dagtilbud i Lyngby Kommune. Når vi er med til at etablere nye dagtilbud, sikrer vi at der er god støtte til bestyrelsen og ledelsen - særligt i den første periode. Derved sikrer vi at dagtilbuddet kommer godt fra start.

Stærk pædagogisk profil

FOBU er landets største paraplyorganisation inden for det selvejende område og vi har vægtet det pædagogiske element højt. FOBU har således et team af erfarne pædagogiske konsulenter, der vil understøtte dagtilbuddet i opstartsfasen samt efterfølgende, når hverdagen er blevet etableret. Ved at udlicitere matriklen til selveje, får I et dagtilbud der skiller sig positivt ud.

Margretheholmens Børnehus er et selvejende dagtilbud, som skal skabe sin egen profil, der er forankret i forældregruppen og lokalsamfundet. Den præcise pædagogiske profil skal udvikles i tæt dialog og samarbejde mellem de lokale forældre i den kommende bestyrelse, ledelsen samt personalet.



FOBUs oplæg til dialogen er, at dagtilbuddet vil få en stærk pædagogisk profil, der understøtter inkluderende børnefællesskaber, når vi tager afsæt i NEST pædagogikken med Marte Meo som metode. Læs mere i bilag 2.

Vi kender kommunen og sikrer den daglige drift

I Københavns Kommune understøtter FOBU i dag 51 selvejende dagtilbud og har derved et tæt og tillidsfuldt samarbejde med forvaltningen. FOBU går tæt på dagtilbuddenes dagligdag i forhold til at sikre pædagogisk udvikling og en sikker økonomisk styring. Når der enkelte gange har været dagtilbud på enten økonomisk eller pædagogisk handleplan, har vi i FOBU sikret, at forholdene bliver rettet op. Et eksempel på dette er Samuelsgården, hvor vi bistod dem fra at være lukningstruede til at være tilbage i positiv udvikling og ude af skærpet tilsyn.

Når Margretheholmens Børnehus i foråret 2026 slår dørene op, har vi lavet en indkøringsplan sammen med pladsanvisningen, der sikrer at dagtilbuddet bliver etableret i et tempo, hvor identitet og faglighed kan udvikle sig i takt med at stuerne fyldes med børn.

Engagement og stærk profil

Selvejende dagtilbud er kendetegnet ved at have særegne profiler, stærke værdier og engagerede forældre. Dette vil vi sikre også kommer til at gælde for Margretheholmens Børnehus. I opstartsperioden etableres en interimbestyrelse med erfarne kræfter, der vil være med til at sikre en god og sikker opstart. Vi vil således indsætte Lise Melbye Hansen som bestyrelsesformand i den første tid. Lise har mangeårig erfaring som selvejende dagtilbudsleder i Blågårdens Børnehus og har siden 2021 arbejdet som interim leder i flere københavnske dagtilbud, og er derfor fortrolig med forholdene i Københavns Kommune. Lise og den øvrige bestyrelse vil være med til at støtte op om ledelse og personale i den første tid. I starten vil bestyrelsen bestå af vores egne folk fra hhv. Team Løn, Regnskab, Jura og Pædagogik, så vi sikrer en sikker hånd på roret, mens vi lægger fra land.

Margretheholmens Børnehus bliver en del af samme netværk, som vores medlem Ministeriernes Børnehus og under områdechef, Morten Østergaard, som vi er i dialog med. Netværket har tilkendegivet at de er klar til at byde Margretheholmens Børnehus varmt velkommen i deres netværk, hvor lederne fungerer aktivt som sparringspartnere for hinanden.

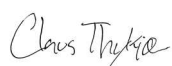
Når Margretheholmens Børnehus er veletableret, vil vi sikre at der etableres en stærk og handlekraftig enstrengt bestyrelse. FOBU underviser løbende institutionsbestyrelser i hvad det indebærer at have bestyrelsesansvar. Vi faciliterer at der afholdes ledelsesudviklingssamtaler mellem bestyrelsesformand (bestyrelsen) og dagtilbuddets ledelse hvert år. Det er med til at sikre et tæt og konstruktivt samarbejde samt forebygge misforståelser, der kan udvikle sig til konflikter.

Margretheholmens Børnehus skal etableres med et visionært og fagligt stærkt lederteam, der har mod på den store opgave, der ligger i at etablere et nyt dagtilbud. I FOBU har vi gennemført et stort antal lederansættelser gennem de seneste år. Vi har god erfaring med at sikre gode ansættelsesforløb og ansat ledere, der er med til at forme deres dagtilbud over mange år.

Vi er klar

Vi har arbejdet grundigt med processen omkring etablering af det nye selvejende integrerede dagtilbud, vi er tændte på opgaven og overbeviste om, at FOBU er løsningen på jeres behov. Det vil være fantastisk at være med til etableringen af Margretheholmens Børnehus i et af de områder i København, hvor befolkningstilvæksten vil være størst over de kommende år. Så vi håber på alle måder at blive udvalgt til at stå for opgaven. God læselyst.

Claus Thykjær



Bilag

1. Om FOBU
2. Vision for pædagogikken
3. Opstartsproces
4. Kort om Margretheholmens Børnehus' område og muligheder



Bilag 1

Om FOBU

FOBU er en landsdækkende paraplyorganisation for 150 selvejende og private dag- og fritids-tilbud, hvoraf 130 af dem er selvejende. Vi tilbyder professionel administration og nærværende rådgivning og sparring inden for ledelse, HR og personalejura, pædagogik og økonomistyring.

I FOBU gør vi vores absolut bedste for, at vores medlemmer trygt kan overlade deres administration til os. At drive et selvejende dagtilbud er et stort ansvar – både for ledelsen og bestyrelsen. Vores opgave er at sikre, at administrationen bliver varetaget sikkert, effektivt og korrekt, så de kan fokusere på deres kerneopgave; børnene og den faglige udvikling. FOBU har eksisteret i 110 år som nonprofit NGO, hvor vi i alle årene har haft fokus på at udvikle og drifte stærke dagtilbud med engagerende bestyrelser, der er en aktiv del af lokalsamfundet.

Vores medlemmer har i FOBU en fast partner, som de altid kan sparre og rådføre sig med i det daglige. Vi yder rådgivning til både bestyrelser og ledere om alt, hvad der hører til at drive et dagtilbud. Vi er ikke længere end et opkald eller et besøg væk, hvis ledelsen har brug for enten pædagogisk- og ledelsesmæssig sparring, juridisk rådgivning eller administrativ bistand – alt sammen i fuld fortrolighed. Som landsdækkende paraplyorganisation har vi igennem 110 år hjulpet vores selvejende og private dag- og fritidstilbud gennem økonomiske og pædagogiske handleplaner. Vores erfarne pædagogiske konsulenter og økonomiske rådgivere står klar til at træde til og håndterer udfordringer, før de udvikler sig, så institutionen kan opretholde stabil drift og høj pædagogisk kvalitet.

I FOBU hjælper vi med at udvikle og støtte den høje faglighed og kvalitet hos vores dagtilbud. Det gør vi blandt andet ved at udbyde en lang række kurser i vores kursuskatalog både for ledere, medarbejdere og bestyrelser. Kurserne er skræddersyet efter vores dagtilbuds behov og er gratis for vores medlemmer. Vi har også flere ledernetværk, hvor vores medlemmer kan dele erfaringer og viden med hinanden. På den måde er man som leder aldrig alene med sine problemstillinger – der er altid hjælp og sparring at hente i FOBUS fællesskab.

Hvorfor vælge FOBU?

Med FOBU får I en erfaren og professionel samarbejdspartner, der sikrer kvalitet i både drift og pædagogik. Vores tilgang bygger på solid faglighed, gennemsigtighed og et stærkt værdifællesskab, hvor børnene altid er i centrum. Vi ved, hvad der skal til for at skabe et trygt, udviklende og inspirerende miljø for børn, medarbejdere og forældre.

I FOBU samarbejder vi med Subit, som Margretheholmens Børnehus vil få gratis til rådighed. Subit er en platform, hvor medarbejderne registrerer deres arbejdstid og kan holde overblik over deres skema, ferie og eventuel afspadsering. Det er samtidig her lederen bl.a. kan kommunikere med medarbejderne, planlægge husets aktiviteter, tilkalde vikarer og overvåge normeringen. Subit er integreret med FOBUs lønsystem og aflaster i høj grad lederen for administrative byrder. Og som vi alle ved – jo lettere det er at være voksen i et dagtilbud, des dejligere er det at være barn.

På den måde lever vi op til vores motto: "FOBU passer på dem, der passer på dit barn!"

Bilag 2

FOBU – en stærk partner i udviklingen af fremtidens dagtilbud

Når man skaber et nyt dagtilbud, er det ikke blot en bygning, der opføres – det er et fællesskab, der formes. Det er her fundamentet for børns trivsel, læring, udvikling og dannelse bliver lagt. Hos FOBU har vi mange års erfaring med at udvikle stærke og velfungerende dagtilbud, hvor faglighed, nærvær og inkluderende pædagogik går hånd i hånd.

Vi ønsker at skabe et børnehus på Margretheholmen, med fokus på høj pædagogisk kvalitet, og et trygt, udviklende miljø for børnene. Vores tilgang bygger på evidensbaserede metoder som NEST og Marte Meo, der sikrer, at alle børn – uanset forudsætninger – bliver en del af fællesskabet og møder en hverdag, der er tryk, forudsigelig og udviklende.

Visionen her vil være vores oplæg til dialog med de kommende forældre fra lokalområdet, omkring hvordan vi vil arbejde for at gøre Margretheholmens Børnehus til et sted, hvor børn trives, forældre føler sig trygge, og hvor medarbejderne har de bedste forudsætninger for at udføre deres arbejde med høj faglighed og engagement.

Vision for pædagogikken

Margretheholmens Børnehus vil have en klar og ambitiøs pædagogisk vision, som tager afsæt i barnets trivsel, læring, udvikling og dannelse. FOBU ønsker at skabe et hus, hvor vi lægger vægt på en høj faglighed, stort nærvær og stærke kerneværdier. Relationens betydning og tid til det enkelte barn skal være grundlæggende for vores tilgang. I vores pædagogik og struktur af dagligdagen vil vi lade os inspirere af NEST og Marte Meo-metoderne, der understøtter en inkluderende praksis og en anerkendende tilgang til barnets udvikling. Disse metoder giver os konkrete værktøjer til at styrke relationerne mellem børn og voksne samt til at sikre et læringsmiljø, hvor alle børn trives og udvikler sig i deres eget tempo.

- Relationer i centrum: Hvert barn skal opleve sig set, hørt og forstået.
- Inklusion og fællesskab: Alle børn har ret til at være en del af et trygt og anerkendende fællesskab.
- Evidensbaseret tilgang: Vi arbejder med velafprøvede metoder som NEST og Marte Meo for at understøtte børns udvikling bedst muligt.

FOBU ønsker at skabe et dagtilbud, hvor der er en rød tråd i det pædagogiske arbejde, og hvor vores kerneværdier som omsorg, anerkendelse og fællesskab gennemsyrrer hverdagen. Vores ambition er at sikre en tryk og inspirerende ramme for børnene, hvor de oplever samhørighed, selvværd og lyst til at udforske verden omkring dem.

NEST-pædagogik

NEST betyder "rede" og handler om at skabe trygge, forudsigelige rammer, hvor alle børn kan lære og udvikle sig sammen.

- Inklusion: Børn er mere ens end forskellige og bør lære og udvikle sig sammen.
- Struktur og forudsigelighed: Tydelige rammer skaber tryghed for alle.
- Ressourcefokus: Vi tager udgangspunkt i børnenes styrker frem for deres udfordringer.
- Tretrinsmodellen: Vi tilpasser aktiviteter, så flest mulige børn kan deltage og udvikle sig i fællesskab.

Bilag 2 - fortsat

Tretrinsmodellen

Vores daglige pædagogik vil tage udgangspunkt i tretrinsmodellen herunder. Det vil sige, at vi så vidt muligt vil gennemføre aktiviteter på trin 1 niveau, hvor hele børnegruppen kan deltage fx til en samling. Hvis der er børn som har svært ved at indgå i aktiviteten, er det de voksne som skal justere sig og gøre noget andet og tilpasse aktiviteten, så de fleste børn kan og har lyst til at deltage. Der kan i mindre grad også være behov for indsatser på trin 2 og 3 niveau, i de tilfælde hvor enkelte børn har behov for ekstra støtte for at kunne deltage, eller behov for en individuel indsats i en kortere eller længere periode.



Trin 3

Intensive, individuelle indsatser
på baggrund af konsultation

Trin 2

Individuelle indsatser for hele
gruppen/stuen

Trin 1

Indsatser for hele gruppen/stuen

Marte Meo-metoden

Marte Meo er en videobaseret pædagogisk metode, der styrker samspillet mellem børn og voksne gennem positiv kommunikation. I Margretheholmens Børnehus vil pædagoger blive uddannet i metoden, så vi sikrer, at den bliver en aktiv del af hverdagen. Dette gør det muligt at analysere og forbedre samspilssituationer og sikre, at ingen børn falder uden for fællesskabet.

Fysisk indretning

Margretheholmens Børnehus vil blive designet med fokus på at understøtte inkluderende pædagogik. Dette indebærer:

- Små, trygge læringszoner tilpasset forskellige behov.
- Sansestimulerende omgivelser med fleksible arbejdsrum og ro til fordybelse.
- Udendørsarealer, der inviterer til leg, motorisk udvikling og oplevelsesbaseret læring i naturen.
- Moderne faciliteter og materialer, der understøtter børns kreative udfoldelse og sociale interaktion.

Der vil desuden være tydelige legezoner i hele børnehuset, så det er nemt for børnene at kode rummet, og se hvad de forskellige rum inviterer til (fx fordybelse, krea eller fysisk aktivitet). FOBU vil indrette rummene fleksibelt, så legezonerne nemt kan tilpasses den enkelte børnegruppe, og afspejle gruppens interesser og behov.

Bilag 2 - fortsat**Forældresamarbejde**

Forældrene er en central del af Margretheholmens Børnehus' fællesskab, og FOBU vil skabe et fundament, der gør det muligt at arbejde aktivt med:

- Åben og tydelig kommunikation gennem faste møder, informationsaftener og digitale platforme.
- Løbende dialog om børnenes trivsel, behov og udvikling gennem individuelle samtaler.
- Kurser og workshops om pædagogiske principper for at styrke forældrenes rolle i barnets udvikling.
- Inddragelse af forældre i planlægning af aktiviteter og temadage for at fremme samarbejdet.

Forældreengagement: Det særlige ved selveje

Margretheholmens Børnehus er et selvejende dagtilbud, som skal skabe sin egen særegne profil, der afspejler sig til gavn for og i samarbejde med lokalsamfundet. Derfor undlader vi at lægge os endelig fast på profilen, før vi har lokale forældre i bestyrelsen. Som et selvejende dagtilbud er forældre en aktiv del af institutionens fællesskab og ledelse. FOBU vil skabe betingelserne for, at der bliver lagt vægt på:

- Inddragelse i bestyrelsen: Forældre har medindflydelse på dagtilbuddets profil og vision, udvikling og drift.
- Løbende dialog: Individuelle samtaler om børnenes trivsel og udvikling.
- Fælles aktiviteter: Kurser, workshops og temadage, hvor forældre og pædagoger samarbejder om børnenes udvikling.
- Transparent kommunikation: Informationsaftener, faste møder og digitale platforme, der sikrer, at forældrene altid er opdaterede.



Bilag 3

FOBU tager ansvar for en tryk og stærk opstart

Hos FOBU ved vi, at en god start skaber fundamentet for en tryk hverdag for både børn, forældre og medarbejdere. Med fokus på høj faglighed, omsorg og nærvær prioriterer vi en langsom indkøringsproces, hvor børnene møder deres nye hverdag i rolige og velstrukturerede rammer. Samtidig sikrer vi, at de rette pædagogiske kompetencer er på plads gennem en grundig rekrutteringsproces. Vores mål er klart: At skabe et pædagogisk miljø, hvor børn trives, udvikler sig og føler sig hjemme fra dag ét.

Vi har forrige år bistået en mindre selvejende vuggestue i Svendborg Kommune gennem en udvidelse til et større integreret dagtilbud. Derfor har vi frisk i erindring hvor afgørende det er at have en opstartsplan, der er justérbar og fleksibel. Vi skal have en leder, en afdelingsleder og to garvede pædagoger til hver afdeling klar fra start samt en udrulningsplan, så der løbende ansættes pædagoger i samme takt som børnene indskrives. Dette sker i tæt samarbejde med pladsanvisningen og med et konstant fokus på at overholde vores budget.

Vi etablerer bestyrelsen

FOBU understøtter etablering af bestyrelsen for Margretheholmens Børnehus:

- Vi bistår med at udarbejde vedtægter.
- Vi understøtter at der bliver valgt bestyrelsesmedlemmer blandt forældrene.
- Vi understøtter at der laves driftsoverenskomst med Københavns kommune.
- Vi hjælper bestyrelsen med at tilrettelægge deres arbejde som institutionens arbejdsgivere.
- Vi understøtter opstarten samt samarbejdet mellem bestyrelsesforpersonen og lederen.
- Vi klæder bestyrelsen på til dels at forstå deres rolle og ansvar samt forstå institutionens daglige drift og hvad der bør være bestyrelsens fokus.

I FOBU har vi løbende tæt samspil med vores bestyrelser og forstår hvad der skal til for at etablere og fastholde en god bestyrelse, der understøtter institutionernes drift og sætter retning for værdier og visioner.

Valg af netværk

Ved at tilknytte Margretheholmens Børnehus et eksisterende netværk under samme områdeleder, skaber vi gode betingelser for sparring og erfaringsudveksling for vores nye leder. Derudover giver det vedkommende gode muligheder for at komme smidigt ind i samarbejdet med lokalforvaltningen. Margretheholmens Børnehus bliver som sagt en del af samme netværk, som vores medlem Ministeriernes Børnehus er en del af, og som har samme områdechef, Morten Østergaard, som vi er i dialog med. Netværket har tilkendegivet at de er klar til at byde Margretheholmens Børnehus varmt velkommen i deres netværk, hvor de støtter tæt op om hinanden.

Rekrutteringsproces

Rekrutteringsprocessen vil starte i god tid for at sikre, at vi tiltrækker de rette kompetencer til Margretheholmens Børnehus. I FOBU er vi særligt opmærksomme på rekruttering og fastholdelse. Det viser sig blandt andet ved at vi i vores kursuskatalog både tilbyder gratis videreuddannelse til ledere, pædagoger og medhjælpere. Vi tilbyder supervision til både den enkelte medarbejder, lederen, lederteamet, pædagoger stuevis eller afdelingsvis. Vi deltager gerne på

Bilag 3 - fortsat

stuemøder, personalemøder eller pædagogiske dage. Vi faciliterer LUS mellem leder og forperson, som vi tidligere har nævnt. FOBU-medlemmer kan også tilvælge en god sundhedsforsikring til medarbejderne. Vi tager medansvar for at vores selvejende dagtilbud kan bidrage til det fakta, at selvejende dagtilbud scorer suverænt højest i deres kommuners trivselsmålinger.

Vi kan dog ikke trylle i forhold til hvor svært det er at rekruttere pædagoger i øjeblikket. Vi ved at pædagoger tiltrækker pædagoger, så i vores første ansættelser vil vi have en høj procentandel af pædagoger - og aktivt forsøge at rekruttere efter dygtige pædagogteams, der måske har arbejdet sammen tidligere.

Indskrivning af børnegruppen

- Indskrivning og opstartshastighed.
- Opstart af 2 stuer ad gangen – én vuggestuegruppe og én børnehavegruppe.
- Hver gruppe starter med 4 børn, hvorefter der løbende indskrives 2-3 børn pr. uge.
- Når vuggestuegruppen når 10 børn, opdeles den i to mindre grupper.
- Når børnehavegruppen når 12 børn, startes en ny gruppe op.
- **Mål: Alle stuer fuldt bemandet og etableret inden for ca. 5-6 måneder.**

Fleksibel tidsplan

Uge	Antal børn pr. stue	Samlet antal børn
Uge 1	4 børn i hver af de første 2 stuer	8 børn
Uge 2	+2-3 børn pr. stue	12-14 børn
Uge 3-4	Fortsat indskrivning	20-22 børn
Uge 5-6	Start af næste 2 stuer (samme model)	30-35 børn
Uge 7-10	Gradvis fyldning af resterende stuer	50-60 børn
Efter 5-6 måneder	Alle grupper fuldt bemandede	114 børn



Bilag 3 - fortsat**Et klassisk indkøringsforløb i Margretheholmens Børnehus (2 uger som udgangspunkt)****Uge 1: Tryghed og tilvænning**

- Dag 1: Forælder og barn kommer sammen i 1-2 timer. Barnet udforsker rummet med en forælder tæt på.
- Dag 2: Barnet deltager i aktiviteter, mens forælder trækker sig lidt i baggrunden.
- Dag 3: Barnet prøver at være alene i kortere perioder (forælder opholder sig i huset).
- Dag 4: Barnet er alene i en længere periode, og prøver at sove (vuggestuebørn) eller deltage i en planlagt aktivitet (børnehavebørn).
- Dag 5: Barnet er alene det meste af dagen, men afhentes tidligt.

Uge 2: Gradvis udvidelse af børnenes hverdag

- Mandag: Barnet følger en næsten almindelig dagsrytme inkl. frokost og lur (vuggestuebørn).
- Tirsdag: Barnet begynder at deltage i leg og små fællesskaber.
- Onsdag: Barnet kan være med i udendørs aktiviteter eller små ture.
- Torsdag: Barnet har en fuld dag med alle elementer i dagligdagen.
- Fredag: Statusmøde med forældre om barnets trivsel og videre overgang.

Børnegruppernes indhold og samarbejde

- Vuggestuegrupper: Opdelt i mindre enheder, men med fælles legeområder og samarbejde mellem grupperne.
- Børnehavegrupper: Struktureret med mulighed for mindre grupper i løbet af dagen.
- Fokus på tryk overgang – børnene følges af faste voksne i hele indkøringsperioden.
- Forældredialog etableres fra start for at sikre god trivsel og stabil indkøring.

Denne plan sikrer en struktureret, hurtig og stabil opstart af både vuggestue- og børnehavegrupper, samtidig med at børnene får en tryk overgang.

Med en struktureret proces sikrer vi en tryk start for alle i løbet af foråret 2026.

Bilag 4

Margretheholmen har gennemgået en forvandling fra militært område til at være en ny og attraktiv bydel i København. Beliggende som en del af Christianshavns voldterræn og den naturlige forlængelse af Holmen, er der kort gåafstand til Operaen og det hyggelige Christianshavn samt den idylliske lystbådehavn Lynetten.

Margretheholmens Børnehus har derfor en unik mulighed for at kombinere natur, byliv, fællesskab og historie i sit pædagogiske arbejde, hvilket kan give børnene en alsidig og inspirerende hverdag.



Margretheholmens Børnehus vil lægge vægt på følgende elementer for at skabe det bedste miljø for børnene:

Natur og udeliv

- Udnytte de grønne områder og nærheden til vandet til leg, læring og motorisk udvikling.
- Arbejde med udelivspædagogik, fx ture til Christianshavns Vold, Holmen eller lystbådehavnen Lynetten.
- Have fokus på bæredygtighed og naturforståelse i aktiviteterne.

Byens muligheder

- Integrere byens kulturelle tilbud, fx besøg på Operaen eller kunstprojekter i samarbejde med lokale aktører.
- Udnytte de bynære faciliteter til ekskursioner, som styrker børnenes kendskab til nærområdet og bylivet.

Bilag 4 - fortsat**Fællesskab og samhørighed**

- Skabe et trygt og inkluderende dagtilbud der afspejler områdets blandede beboersammensætning.
- Involvere lokalsamfundet gennem samarbejde med beboere, foreninger og lokale erhverv.
- Arbejde med sociale kompetencer og venskaber i et miljø, der understøtter mangfoldighed og fællesskab.

Historie og identitet

- Integrere områdets maritime historie i børns leg og læring, fx gennem temauger eller kreative projekter.
- Skabe en visuel og pædagogisk sammenhæng med områdets arkitektoniske og historiske udtryk fx det maritime.
- Bud på stuenavne med tilknytning til Margretheholmens tidligere vandflyverplads kunne være luftskibet, skykaptajnerne, drømme- eller eventyrflyveren og lign.

Fleksibilitet og trivsel

- Have fokus på alsidige legemuligheder, der passer til både store og små børn.
- Skabe et godt indeklima og fleksible læringsmiljøer, der matcher både byens dynamik og naturens ro.



Vedr. ansøgning om drift af Margretheholmsvej

Landsorganisationen Danske Daginstitutioner (LDD) vil gerne udvide og fortsætte det gode samarbejde med Københavns Kommune. Vi byder derfor ind på at drive den nybyggede daginstitution på Margretheholmsvej som selvejende daginstitution under navnet "Børnehuset Margretheholm".

Det pædagogiske fundament for Børnehuset Margretheholm baseres på læreplanstemaet "Kultur, æstetik og fællesskab". Det er vores forventning, at børnegruppen i dette område vil repræsentere familier med både dansk samt fler- og fremmedsproget baggrund. Vi ser derfor et positivt potentiale i at prioritere dette tema i forhold til at understøtte børnefamiliernes forankring i både daginstitution og lokalområde herunder at sikre gode overgange fra hjem til daginstitution og videre til skole- og fritidstilbud.

LDD's har flere afsæt i forhold til at byde ind på Margretheholmsvej. Særligt har LDD aktuelle erfaringer fra opstarten af Børnehuset Sjællandsbroen i 2024, der er beliggende på Sluseholmen med samme antal børn/grupper som i Børnehuset Margretheholm. Børnehuset Sjællandsbroen drives som selvejende daginstitution med driftsoverenskomst med Københavns Kommune ligesom, tilfældet vil være med Margretheholmsvej. Det beskrevne bevirker, at prioriteringen fra LDD's side i givet fald er at tilknytte samme personaleteam til at understøtte såvel opstarten som den fremtidige drift. I konkret praksis betyder det, at projektleder, pædagogisk udviklingskonsulent, løn- og økonomikonsulenter, rekrutteringskonsulent samt LDD's repræsentanter i bestyrelsen vil være de samme personer (kompetencer), LDD stiller med. Hensigten er at udnytte de vigtige erfaringer i forhold til al praktik omkring den gode opstart og fortsatte drift. Dette gælder alt fra indkøb af inventar, indskrivning af børn, rekruttering af personale til etablering af bestyrelse med forældrevalgte repræsentanter.

Erfaringen fra Børnehuset Sjællandsbroen har blandt andet været det tætte samarbejde mellem de forældrevalgte forældrerepræsentanter, ledelsen og LDD, der har været afgørende for at sikre en god opstart af mange børn på kort tid. De forældrevalgte bestyrelsesmedlemmer har engageret og motiveret grebet opgaven an i forhold til at kommunikere med og repræsentere den samlede forældregruppe. Erfaringerne og den prioritering vil vi i forhold til Margretheholmsvej tage med og heraf prioritere det første valg af forældrerepræsentanter senest 3 måneder efter opstart.

I denne ansøgning er vedlagt uddybende dokumenter omhandlende:

- ✓ Det pædagogiske fundament
- ✓ Tids- og procesplan
- ✓ Vedtægt Børnehuset Margretheholm
- ✓ Vedtægt LDD

LDD vil prioritere deltagelse i lokalt selvejernetværk, men er også åbent for en tættere samlet facilitering af ledelse og bestyrelser i Børnehuset Margretheholm i samarbejde med Børnehuset Columbus og Børnehuset Sjællandsbroen.

Vi ser frem til at modtage en tilbagemelding og står naturligvis til rådighed med uddybning i forhold til ansøgningen, hvis der opstår behov for dette.

Med venlig hilsen



**LANDSORGANISATIONEN
DANSKE DAGINSTITUTIONER**

Palle Woss, Direktør
Nana Nyhuus, Projektleder
Dorthe Filtenborg, Pædagogisk Udviklingskonsulent
Landsorganisationen Danske Daginstitutioner
www.ddd.dk

Kontaktperson

Nana Nyhuus, Projektleder
Mail: nny@ddd.dk
Dir. tlf: 30 20 96 27
Hovednummer: 32 95 32 30

Landsorganisationen Danske Daginstitutioner

LDD er en landsdækkende, selvejende paraplyorganisation med ca. 300 medlemsinstitutioner (selvejende og private dagtilbud). LDD arbejder for den højeste grad af forældreindflydelse og selvforvaltning lokalt. LDD tilbyder faglig pædagogisk rådgivning, personalejuridisk bistand, administration af løn og regnskab, rekrutteringsbistand samt løbende efter- og videreuddannelse af bestyrelser, ledere og pædagogisk personale.
Afdelingskontor: Rolundvej 23, 5260 Odense C - Hovedkontor: Hejrevang 21D, 3450 Allerød

S/I Børnehuset Margretheholm

Pædagogisk fundament

Vision, fundament og profil

Det pædagogiske fundament er beskrevet ift. følgende punkter:

- ✓ **Den styrkede pædagogiske læreplan**
- ✓ **Pædagogikken**
- ✓ **Barneperspektivet**
- ✓ **Faglig ledelse**
- ✓ **Læringsmiljøet (lokalt i institutionen)**
- ✓ **Læringsmiljøet (i lokalsamfundet)**
- ✓ **Børnenes brede læring**
- ✓ **Pædagogisk profil: Kultur, æstetik og fællesskab**
- ✓ **Styrket samarbejde 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 faglig 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.

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.

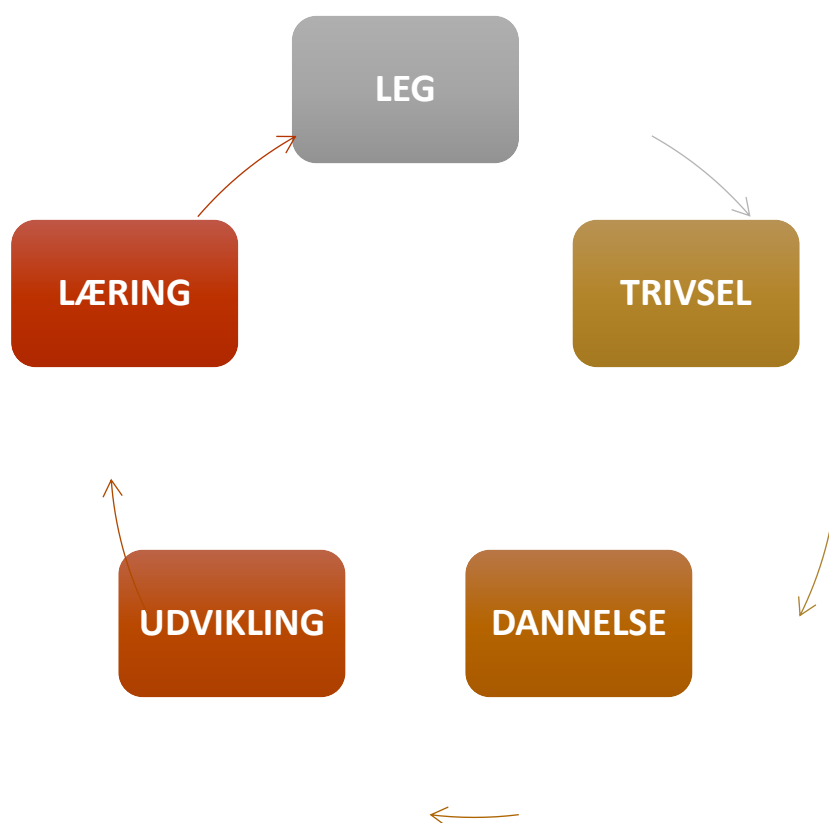
Som et grundlæggende – og meget væsentligt aspekt – skal barneperspektivet i forhold til barnets leg, rettigheder, potentialer og udviklingsbehov være centralt i sammenhængen med læringsmiljøet. Læringsmiljøet skal etableres og udvikles med afsæt i alle børns perspektiver i relation til deres leg, motivation, 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 selv eller sammen med andre heraf at blive udfordret til at tage skridt ind i de respektive udviklingszoner. Barneperspektivet handler om fokus på fantasi, forundring, fordybelse, forandring og forankring (omtales senere som de 5 f'er). Læringsmiljøet skal derfor kunne honorere dette.

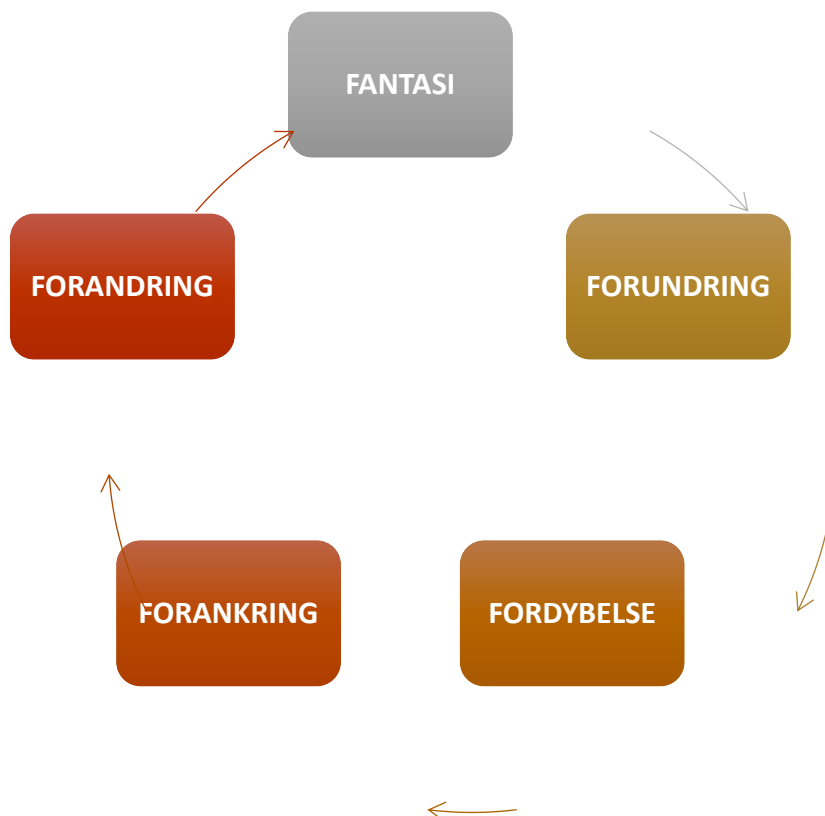
Fantasi (drivkraft, der handler om at tænke og visualisere det mulige og umulige)

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 læreplanemaers ramme, de tolv retningsgivende og pædagogiske mål omhandlende læringsmiljøet 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 – lokalt i institutionen

Institutionens faglighed skal udmøntes i udviklende pædagogiske 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 empathiske samspil i institutionen mellem:

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

For at opnå pædagogiske 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 læringsmiljøet – i lokalsamfundet

Institutionen er beliggende i et nyopført bygningsmæssigt lokalområde Sydhavnen, men den er også beliggende tæt på gamle kvarterer som fx bro-kvarteret Vesterbro, Kgs. Enghave og Valby. De nævnte kvarterer rummer høj lokal historik og byder på spændende områder samt kulturelle tilbud m.m., der bør og kan indgå i den pædagogiske praksis samt som en væsentlig del af det eksterne læringsmiljø.

Byfornyelsen, der er i de nævnte kvarterer i forhold til lokalområdet omkring institutionen, betyder, at de lokale faciliteter kan tilbydes børnene at udforske med afsæt i ”de 5f’er” samt med afsæt i børns spor som metode. Dette kan ske på fx på ture ud af institutionen til lokaliteter i lokalområdet fx bibliotek, park, museer m.m.

Institutionen er beliggende tæt på gode, offentlige transportmuligheder, der kan medvirke til en udvidelse af diverse muligheder og tilbud til også at omfatte København K (indre by) med alle de tilbud, der er her.

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 Børnehuset Margretheholm

Kultur, æstetisk og fællesskab

Udgangspunktet for den pædagogiske profil er med afsæt i det tidligere beskrevne fundament, der bygger på leg- og læringsperspektiver, børns spor som en del af barnesynet samt metodikken med fantasi, forundring, fordybelse, forankring og forandring (tilgangen i de 5 f'er).

Erfaringen fra lokalområdet, hvor institutionen er placeret, betyder også, at der er en del flerkulturelle og heraf flersprogede familier samt, at lokalområdet er under (stadig) opbygning, hvorfor fællesskab og æstetik er to vigtige fokuspunkter i sammenhæng med sproglig udvikling og kultur.

Den pædagogiske profil bygger ovenpå det pædagogiske grundlag. Profilen tager afsæt i læreplanstemaet "Kultur, æstetisk og fællesskab" og vil målrettet fokusere på børnenes brede læring ud fra følgende pædagogiske rammesætning:

Alle børn skal lære, at:

- Kende egen identitet og interagere med afsæt i denne
- Opleve sig som en del af fællesskabet herunder børnefællesskabet
- Kunne omsætte ydre indtryk til indre udtryk (perception)
- Indgå i skabende udfoldelse og dialog herunder bruge egen fantasi
- Forstå og interagere med omverdenen ift. de givne kulturelle forskelle

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 et styrket samarbejde med forældrene

Værdigrundlaget i forhold til samarbejdet med forældrene er, at institutionen:

- skal formidle sin definitionsramme af nøglebegreberne, det pædagogiske grundlag samt målene for børnenes brede læring *til* forældrene, der er de primære samarbejdspartnere omkring børnene.
- skal præcisere sin professionelle rolle *overfor* forældrene herunder forventningsafstemme samarbejdets indhold *med* forældrene.
- skal *invitere* forældrene indenfor i en gensidig forpligtende samarbejdsrelation

Konkret handling i forhold til samarbejdet med forældrene er, at institutionen skal arbejde med afsæt i familiernes:

- struktur og sammensætning
- ophav, normer, dannelse, værdier
- udfordringer, problematikker, udsathed
- ressourcer, styrker
- myndighed

Hvis, institutionens pædagogiske og styrkede samarbejde med forældrene herunder børnene skal lykkes og kvalificeres ens, så skal praksis foregå forskelligt, hvorfor afsættet er med udgangspunktet i visionen og handlingen, som beskrevet ovenfor.

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 løbende som afsæt for kontinuerligt at videreudvikle fagligheden og pædagogikken. 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. Uagtet de nye retningslinjer ift. Regelforenklings (Dagtilbudsloven, 1-1-25) bør der være fokus på 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. Københavns Kommunes pejlemærker for det pædagogiske læringsmiljø, samarbejde med forældrene, børnefællesskaber osv. skal indgå som en naturlig del af evalueringskulturens fokus.

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 ligesom, at du ønsker at deltage i LDD's ledelsesudvikling. 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 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 og 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 til og forestår samtaler (omsorgssamtaler, tjenestelig samtaler m.m.) Du er ansvarlig for arbejdsmiljøet herunder udarbejdelse og opfølgning af APV. Du etablerer en brugbar forretningsorden, dagsorden og orden i institutionen, der fungerer som organisatorisk styreredskab i det formelle rum.

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 brugbar 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 fokus på 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.

Brugbar 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 skal være brugbar og relevant samt anses 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.

Et styrket forældresamarbejde

Du har fokus på et styrket forældresamarbejde, hvor du vægter samarbejdet med forældrene højt og mener, at hjemmet, familien – forældrene – udgør barnets primære miljø. Du vil i tanke og konkret handling, 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.

[illegible]



Vedtægt for den selvejende institution Børnehuset Margretheholm

§ 1.

Institutionens navn

Stk. 1. Den selvejende institutions navn er S/I Børnehuset Margretheholm, Margretheholmsvej 1, 1432 København K, cvr. nr. xxxxxxxx.

Institutionen har hjemsted i Københavns Kommune.

Institutionen er tilsluttet Landsorganisationen Danske Daginstitutioner, herefter benævnt LDD.

§ 2.

Overordnede mål

Stk. 1. Institutionen drives som selvejende institution med driftsoverenskomst med Københavns Kommune i henhold til lov om dagtilbud §§ 19 – 20, eller tilsvarende senere lovgivning.

Stk. 2. Institutionens formål er at virke som dagtilbud for børn i alderen 0 til skolestart.

§ 3.

Institutionens formål

Stk. 1. Institutionens formål er end videre - med respekt for de af kommunen fastsatte mål og rammer, jf. § 2 - at tage afsæt i læreplanstemaet "Kultur, æstetik og fællesskab" og målrettet fokusere på børnenes brede læring ud fra følgende pædagogiske rammesætning:

Alle børn skal lære, at:

- Kende egen identitet og interagere med afsæt i denne
- Opleve sig som en del af fællesskabet herunder børnefællesskabet
- Kunne omsætte ydre indtryk til indre udtryk (perception)
- Indgå i skabende udfoldelse og dialog herunder bruge egen fantasi
- Forstå og interagere med omverdenen ift. de givne kulturelle forskelle

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

Stk. 2. Institutionens formue er henlagt til institutionens formål, overskud må udelukkende anvendes til formålet

§ 4.

Institutionens ledelse

Stk. 1. Institutionens ledelse består af en bestyrelse, der varetager den overordnede ledelse, herunder arbejdsgiverkompetencen for institutionens personale, og en leder, der – i henhold til de til enhver tid gældende love og bestemmelser, og under ansvar overfor bestyrelsen – varetager den daglige pædagogiske ledelse og drift af institutionen, samt de opgaver der er forbundet hermed.



§ 5.

Bestyrelsens sammensætning

Stk. 1. Bestyrelsen består af i alt 5 medlemmer, der sammensættes således:

- 3 medlemmer vælges af og blandt forældre til børn indskrevet i institutionen.
- 2 medlemmer udpeges af LDD

Frem til institutionens start varetages bestyrelsesarbejdet af den midlertidige bestyrelse der blev valgt på det stiftende møde xx/xx 202x. Snarest muligt efter institutionens start og senest 3 måneder efter starten indkaldes til forældremøde med valg til bestyrelsen iht. vedtægterne.

§ 6.

Valg til bestyrelsen

Stk. 1. Valg til bestyrelsen sker ved at bestyrelsen, i samarbejde med institutionens leder, skriftlig indkalder til forældremøde med valg til bestyrelsen. Mødet skal finde sted senest udgangen af maj måned. Indkaldelse sker elektronisk samt ved opslag i børnehaven, med mindst 2 ugers varsel.

Ved mødet bruges nedenstående dagsorden:

1. Valg af dirigent
2. Valg af referent
3. Valg af stemmetællere
4. Mundtlig fremlæggelse af bestyrelsens og ledelsens beretning om den forgangne valgperiode til forsamlingens orientering.
4. Valg af bestyrelsesmedlemmer og suppleanter iht. vedtægterne
5. Evt.

Efter mødet underskrives referatet af den valgte dirigent, den valgte referent og den afgående bestyrelsesforperson. I referatet indskrives endvidere det fulde navn på de valgte bestyrelsesmedlemmer og suppleanter, ligesom der nedskrives hvilke bestyrelsesmedlemmer der forsætter i bestyrelsen.

Stk. 2. Bestyrelsen forældrevalgte medlemmer vælges for en 2-årig periode. Valgt er de personer der opnår flest stemmer.

For samtlige valg gælder, at valgperioden påbegyndes umiddelbart efter valget. Indtil den nye bestyrelse er konstitueret virker den hidtidige bestyrelse. Den nye bestyrelse skal dog konstituere sig tidligst 1 og senest 4 uger efter valget har fundet sted.

Stk. 3. Der kan vælges indtil 2 suppleanter, som indtræder i bestyrelsen, hvis de under stk. 1. nævnte bestyrelsesmedlemmer, på grund af sygdom eller bortrejse får længerevarende forfald i mere end 2 måneder eller helt udtræder af bestyrelsen. I sidst nævnte tilfælde indtræder suppleanten for den resterende valgperiode i forhold til antallet af stemmer. Suppleanter er de personer der ikke opnår valg til bestyrelsen. Rækkefølgen sker iht. stemmetal. Suppleanter vælges for en 1-årig periode.

Forældrerepræsentanter i bestyrelsen udtræder fra den dato barnets tilknytning til institutionen ophører, ligesom valg af suppleanter bortfalder fra den dato barnets tilknytning til institutionen ophører.

Stk. 5. I lige år vælges 2 forældrerepræsentanter og i ulige år vælges 1 forældrerepræsentant. Valgperioden påbegyndes umiddelbart efter valget.



I lige år udpeges 1 repræsentant for LDD. I ulige år udpeges 1 repræsentant for LDD. Valgperioden påbegyndes umiddelbart efter udpegningen.

§ 7.

Stemmeret og valgbarhed

Stk. 1. Forældre med børn i institutionen er valgbare og har valgtret vedrørende forældrerepræsentanter i bestyrelsen. Ved afstemningen kan der afgives en stemme pr. indskrevet barn i institutionen. Der vil i særlige situationer kunne tillægges andre end forældre valgbarhed og valgtret. Dette kræver dog forudgående bestyrelsens godkendelse.

Der kan ikke stemmes via fuldmagt eller brevstemme, kun ved personligt fremmøde.

Stk. 2. Medarbejdere i institutionen er ikke valgbare som forældrerepræsentanter.

Stk. 3. Valg til bestyrelsen sker ved simpelt stemmeflertal, dvs. valgt er den/de personer med flest stemmer. I tilfælde af stemmelighed, hvorved der ikke kan træffes afgørelse om, hvem der er valgt til bestyrelsen, finder der omvalg sted mellem de kandidater, der har fået lige mange stemmer. Er der fortsat ikke afklaring trækkes der lod mellem de kandidater der har opnået stemmelighed.

Stk. 4. Alle tvivlsspørgsmål angående valget, herunder indsigelser vedrørende selve valgbehandlingen og spørgsmål om valgbarhed mv., afgøres af en valgbestyrelse, bestående af bestyrelsens forperson og institutionslederen med bestyrelsesforpersonen som forperson. I tilfælde af uenighed er forpersonens stemme udslagsgivende.

§ 8.

Bestyrelsens konstituering

Stk. 1. Bestyrelsen konstituerer sig selv med en forperson og en næstforperson.

Det skal tilstræbes, at forpersons- og næstforpersonspost ikke besættes ensidigt; men besættes med repræsentation fra såvel de forældrevalgte som LDDs valggrupper. Ændringer kan ske i valgperioden.

§ 9.

Bestyrelsens arbejde

Stk. 1. Bestyrelsen afholder mindst 4 møder årligt, hvoraf mindst de tre skal være på institutionen.

Stk. 2. Bestyrelsen er kun beslutningsdygtig, når mindst halvdelen af medlemmerne er til stede. Dog skal mindst 2 forældrevalgte og 1 af de af LDD udpegede bestyrelsesmedlemmer være til stede.

Stk. 3. Bestyrelsesmøder indkaldes af forpersonen eller ved dennes forfald af næstforpersonen.

Hvis forpersonen trods henstilling fra mindst 2 medlemmer ikke indkalder til møde, kan 3 medlemmer indkalde til møde med mindst 1 uges varsel og med angivelse af dagsorden.

Stk. 4. Indkaldelse til bestyrelsesmøde sker normalt skriftlig med mindst 1 uges varsel. Sammen med indkaldelsen fremsendes dagsorden for mødet med angivelse af de sager der er til behandling.

Stk. 5. Bestyrelsen udøver sin virksomhed i sine møder, og bestyrelsens afgørelser træffes, medmindre andet er bestemt i vedtægten eller i forretningsordenen, ved almindelig flertalsbeslutning. Ved stemmelighed er forpersonens stemme afgørende. Der kan ikke stemmes ved fuldmagt, men kun ved personligt fremmøde.



Stk. 6. Over bestyrelsens forhandlinger og trufne beslutninger føres enten en protokol, der underskrives af de i mødet deltagende bestyrelsesmedlemmer, eller der udarbejdes et skriftligt referat, der tilstilles samtlige bestyrelsesmedlemmer senest 14 dage efter mødet, og godkendes på det efterfølgende møde. Ethvert bestyrelsesmedlem, såvel som institutionens leder, kan forlange at få særstandpunkter eller mindretalsopfattelser ført til referat.

Med sin underskrift bekræfter de deltagende medlemmer mødets afholdelse og at referatet er i overensstemmelse med det behandlede og besluttede.

Stk. 7. Bestyrelsen kan herudover selv fastsætte sin forretningsorden, som i givet fald skal forefindes skriftlig. Forretningsordenen er en præcisering af bestyrelsens arbejdsform og den fastlægger blandt andet omfanget af eventuel delegering af opgaver, samt udvalgs kompetencer.

Stk. 8. Det påhviler bestyrelsen at drage omsorg for, at de til enhver tid siddende bestyrelsesmedlemmer, samt institutionens ledelse ved deres indtræden i bestyrelsen, hhv. inden stillings tiltræden, er gjort bekendt med indholdet af institutionens vedtægt og driftsoverenskomst, bestyrelsens forretningsorden, øvrige i institutionen gældende retningslinjer, samt andre regler mv. der må være fastsat af bestyrelsen.

§ 10.

Øvrige deltagere i bestyrelsens møder

Stk. 1. Institutionens ledelse deltager i bestyrelsens møder som bestyrelsens sekretær uden stemmeret.

Institutionens pædagogiske fastansatte personale har ret til at vælge 1 fast repræsentant til at deltage i bestyrelsens møder og arbejde uden stemmeret. Vedkommende vælges for en 2-årig periode. Den valgte repræsentant skal være fastansat og have været fastansat i mindst 6 måneder. Valgperioden påbegyndes umiddelbart efter valget.

Stk. 2. Bestyrelsen beslutter, om der skal indkaldes øvrige relevante personer til møderne.

Stk. 3. Bestyrelsen kan uagtet Stk. 1, når helt særlige forhold taler for det, beslutte at institutionens ledelse og/eller medarbejderrepræsentant enten ikke skal deltage i et bestyrelsesmøde eller skal forlade bestyrelsesmødet midlertidigt under behandlingen af ét eller flere dagsordenspunkter.

§ 11.

Tavshedspligt

Stk. 1. Bestyrelsesarbejdet er i henhold til forvaltningsloven og straffeloven underlagt en almindelig tavshedspligt, der fortsætter efter at bestyrelsesmedlemmet er udtrådt af bestyrelsen.

Bestyrelsen er forpligtet til skriftligt at orientere nye bestyrelsesmedlemmer om denne tavshedspligt og modtage kvittering for bestyrelsesmedlemmets modtagelse af denne orientering, eventuelt ved dateret påtegning på et print af denne vedtægtsside.

§ 12.

Bestyrelsens kompetence

Stk. 1. Bestyrelsen påser, at institutionens administrative og økonomiske anliggender varetages under hensyn til institutionens formål, og de love og regler der til enhver tid gælder for institutionens ledelse og drift.

Stk. 2. Indgåelse og ophævelse af aftaler, der rækker ud over institutionens daglige ledelse og drift, kræver bestyrelsens tilslutning.



Stk. 3. Indgåelse og ophævelse af aftalen mellem institutionen og kommunen samt indgåelse og ophævelse af aftaler, som berører institutionens kapital, kræver tilslutning af den samlede bestyrelse.

Stk. 4. Bestyrelsen kan fastlægge de nærmere regler for institutionens drift ved aftale mellem bestyrelsen og kommunen, jf. lov om dagtilbud § 19, stk. 3.

Stk. 5. Beslutning om lederansættelser, ophævelse eller ændring af tilknytnings- og samarbejdsforholdet med LDD kræver 3/5 flertal blandt samtlige bestyrelsesmedlemmer.

§ 13.

Ansættelser og afskedigelser

Stk. 1. Institutionens bestyrelse ansætter og afskediger personale inden for de rammer, der er fastsat i det af kommunen godkendte budget.

Stk. 2. Ansættelser og afskedigelser, herunder ansættelse og afskedigelse af leder, kræver tilslutning i bestyrelsen jf. § 12 stk. 5 samt respekt for driftsoverenskomstens bestemmelser.

Stk. 3. Ansættelse og afskedigelse af institutionens øvrige personale er ligeledes omfattet af bestyrelsens ansvars- og kompetenceområde. Alle uansøgte afskedigelser varetages af bestyrelsen, som skal sikre at love og regler for ansættelser nøje overholdes, samt at der er økonomisk dækning for de trufne dispositioner.

Stk. 4. Bestyrelsen kan, efter nærmere skriftlig indgået aftale herom, i et vist omfang delegere ansættelseskompetence og til institutionens leder. Uddelegeret kompetence kan altid tilbagekaldes.

§ 14.

Forpligtelse

Stk. 1. Til at forpligte institutionen retligt over for tredjemand kræves underskrift af bestyrelsens forperson og næstforperson samt et bestyrelsesmedlem. I tilfælde af forpersonens eller næstforpersonens forfald med et andet bestyrelsesmedlem. Skulle både forperson og næstforperson have forfald tegnes bestyrelsen af 3 bestyrelsesmedlemmer sammen med lederen.

Stk. 2. Bestyrelsen bemyndiger ledelsen til at kunne råde over dankort/hævekort og netbank alene.

§ 15.

Hæftelse

Stk. 1. Institutionen hæfter med sin formue efter dansk rets almindelige regler for alle institutionens gældsforpligtelser.

Stk. 2. Bestyrelsens medlemmer hæfter ikke for institutions forpligtelser, men er ansvarlig for dispositioner i overensstemmelse med dansk rets almindelige regler om ledelsesansvar.

Stk. 3. Bestyrelsen kan give institutionens ledelse prokura for så vidt angår dispositioner vedrørende institutionens daglige drift.

§ 16.

Institutionens nedlæggelse

Stk. 1. Beslutning om nedlæggelse af institutionen, eller dens ophør som selvejende institution kræver tilslutning af samtlige bestyrelsesmedlemmer.



LANDSORGANISATIONEN
DANSKE DAGINSTITUTIONER

Stk. 2. Ved institutionens nedlæggelse skal dens egenkapital/formue med tilslutning fra samtlige bestyrelsesmedlemmer og med godkendelse af kommunen anvendes til et tilsvarende socialt formål i Københavns Kommune.

§ 17.

Ændring af vedtægter

Stk. 1. Ændringer af vedtægterne kræver 3/5 flertal blandt samtlige bestyrelsesmedlemmer og godkendelse af Københavns Kommune.

Vedtaget på bestyrelsesmødet den [_____].

Vedtægterne træder i kraft pr. [_____].

Vedtægterne erstatter vedtægter af [_____] samt [_____].

Dato: [_____]

Underskrift af: Alle bestyrelsesmedlemmer.

Fra Danske Daginstitutioner

Dato: [_____]

Underskrift [_____]

Fra [_____] Kommune:

Dato: [_____]

Underskrift: [_____]



LANDSORGANISATIONEN DANSKE DAGINSTITUTIONER

VEDTÆGT

§1

Organisationens navn er "Landsorganisationen Danske Daginstitutioner", og dens hjemsted er hovedstadsområdet. Organisationen er en selvejende institution.

§2

Det er organisationens formål, gennem frivilligt arbejde, at virke for tilvejebringelse af de bedst mulige vilkår for børns opvækst, udvikling og trivsel, blandt andet ved på landsplan at virke for og medvirke ved etablering og drift af private og selvejende institutioner - primært for børn og unge, samt i øvrigt at arbejde for at fremme den selvejende institutionsform.

§3

Organisationens styrende organer bestemmer, hvilke arbejdsopgaver organisationen skal påtage sig. De vigtigste opgaver er:

1. at øve indflydelse på beslutninger om vilkår, der har betydning for vore børn;
2. på baggrund af forældrenes primære ansvar, at arbejde for det bedst mulige samarbejde mellem institution og forældre;
3. at afholde foredrag, kurser og debatmøder om aktuelle emner, som understøtter organisationens formål;
4. at yde rådgivning og konsulentbistand til personer og virksomheder m.v., der ønsker at oprette selvejende institutioner, som er i overensstemmelse med organisationens formål;
5. at udføre administrative funktioner i forbindelse med den daglige drift af selvejende institutioner, herunder løn- og personaleadministration, regnskabsførelse samt rådgivning og konsulentbistand til bestyrelse og i ledelse i de til organisationen knyttede medlemsinstitutioner.

Organisationen søger gennem indsamlinger og tilskud fra fonde m.v. midler til organisationens overordnede formål, herunder til organisationens uddannelses- og debatskabende aktiviteter, samt til konsulentbistand til kredse der ønsker at oprette institutioner.

§4

Selvejende institutioner, som er oprettet med bistand fra Danske Daginstitutioner, samt øvrige private og selvejende institutioner, hvis formål er i overensstemmelse med Danske Daginstitutioners formål, kan med hovedbestyrelsens godkendelse tilsluttes organisationen som

medlemsinstitution eller administrativt tilknyttet.

Medlemsinstitutioner betaler et kontingent, hvis størrelse fastsættes af hovedbestyrelsen. Tilsluttede, med hvilke der indgås aftale om udførelse af administrative arbejdsopgaver i henhold til §3, pkt. 5, betaler et administrationshonorar, hvis størrelse er afhængig af arbejdsopgavernes art og omfang.

Opsigelse af samarbejdet med de enkelte tilsluttede, kan fra begge sider ske skriftligt med mindst 6 måneders varsel til udgangen af et kalenderår.

§5

Organisationens højeste myndighed er repræsentantskabet, som sammensættes således:

- A. Hovedbestyrelsens medlemmer.
- B. 1 delegeret for hver af de til organisationen knyttede medlemsinstitutioner, udpeget af og blandt de enkelte institutioners bestyrelsesmedlemmer.
- C. 1 delegeret for hver af de til organisationen knyttede medlemsinstitutioner, udpeget af og blandt de enkelte institutioners medarbejdere.
- D. Faste medlemmer af repræsentantskabet, som - efter at have erklæret sig villige til at indtræde i repræsentantskabet, og til at virke for Danske Daginstitutioners formål - er udpeget af hovedbestyrelsen. Antallet af faste medlemmer af repræsentantskabet må ikke overstige antallet af de til organisationen knyttede medlemsinstitutioner.

Til et givent repræsentantskabsmøde anses de personer at være delegerende i henhold til punkt B og C, der senest 3 dage før repræsentantskabsmødet til Danske Daginstitutioners kontor er anmeldt som delegerede, med angivelse af navn, adresse og institution.

Endvidere anses de personer at være delegerede i henhold til punkt D, som hovedbestyrelsen har udpeget som faste medlemmer af repræsentantskabet, og som har anmeldt deltagelse til Danske Daginstitutioners kontor senest 3 dage før repræsentantskabsmødet.

Hovedbestyrelsen kan, hvis særlige omstændigheder taler derfor, tilbagekalde delegatet for en i henhold til punkt D udpeget fast delegeret, efter forudgående høring af vedkommende faste delegerede.

§ 6

Ordinært repræsentantskabsmøde skal afholdes hvert år i sidste halvdel af maj måned, på et af hovedbestyrelsen valgt sted.

Indkaldelsen med angivelse af dagsorden skal, med mindst 4 ugers varsel, ske ved brev, e-mail eller andet varigt medie, til hvert af de faste repræsentantskabsmedlemmer og medlemmer af hovedbestyrelsen, samt til formanden for hver institutionsbestyrelse og til lederen af hver enkelt medlemsinstitution. Samtidig lægges indkaldelsen på organisationens hjemmeside.

På mødet skal følgende punkter behandles:

- 1) Valg af dirigent.
- 2) Meddelelse om eventuelle nye, af hovedbestyrelsen udpegede faste repræsentantskabsmedlemmer.
- 3) Beretning.
- 4) Regnskab.
- 5) Indkomne forslag.
- 6) Valg af:
 - a) Formand
 - b) 1 hovedbestyrelsesmedlem og 1 suppleant som repræsentanter for institutionsbestyrelserne i medlemsinstitutionerne.
 - c) 1 hovedbestyrelsesmedlem og 1 suppleant som repræsentanter for institutionsmedarbejderne i medlemsinstitutionerne.
 - d) 1 hovedbestyrelsesmedlem og 1 suppleant blandt de faste repræsentantskabsmedlemmer.
 - e) Revisor.
- 7) Eventuelt.

Formanden vælges for 2 år ad gangen. De under b), c) og d) nævnte hovedbestyrelsesmedlemmer vælges for en periode af 3 år. Suppleanterne og revisor vælges for 1 år ad gangen. Genvalg kan finde sted.

Forslag, der ønskes behandlet på repræsentantskabsmødet, skal være formanden i hænde senest den forudgående 1. april. Forslagene udsendes sammen med mødeindkaldelsen til

repræsentantskabsmedlemmerne og til medlemsinstitutionerne, jvfr. §6, stk. 2.

§ 7

Ekstraordinært repræsentantskabsmøde afholdes, når bestyrelsen ønsker det, eller når det skriftligt begæres af mindst 20 repræsentantskabsmedlemmer/delegerede.

Begæringen om indkaldelse til ekstraordinært repræsentantskabsmøde skal indeholde dagsorden, som også skal fremgå af mødeindkaldelsen.

Indkaldelse til ekstraordinært repræsentantskabsmøde skal ske ved formandens foranstaltning og med et indkaldelsesvarsel på mindst 14 dage. Indkaldelsen udsendes som beskrevet i §6, stk. 2 til hver af de faste repræsentantskabsmedlemmer og til hovedbestyrelsens medlemmer, samt til formanden for hver enkelt institutionsbestyrelse og til lederen af hver enkelt institution. Ekstraordinært repræsentantskabsmøde skal afholdes inden 2 måneder fra begæringens modtagelse.

§ 8

De fremmødte repræsentantskabsmedlemmer har hver 1 stemme. Alle spørgsmål afgøres ved almindelig stemmeflerhed blandt de fremmødte, dog med undtagelse af nedenfor anførte stk.3 vedr. mistillidsvotum, samt beslutninger om vedtægtsændringer og organisationens opløsning, jvfr. §12. Der kan ikke stemmes ved fuldmagt.

Den til enhver tid siddende hovedbestyrelse drager omsorg for, at de af repræsentantskabet trufne beslutninger effektueres.

Såfremt 2/3 af de fremmødte stemmeberettigede på et repræsentantskabsmøde stemmer for et mistillidsvotum til et eller flere hovedbestyrelsesmedlemmer, skal vedkommende stille sit mandat til rådighed. Derefter foretages på samme repræsentantskabsmøde nyvalg af medlem(mer) til hovedbestyrelsen indenfor samme valggruppe(r) for den(de) udtrådte resterende valgperiode.

§ 9

Organisationens overordnede ledelse varetages af bestyrelsen, der består af 10 medlem-

mer, nemlig formanden, og 3 hovedbestyrelsesmedlemmer fra hver af de under §6, pkt. 6 b), c) og d) nævnte valggrupper.

Bestyrelsen vælger selv sin næstformand.

Organisationen tegnes af formand eller næstformand i forening med et andet medlem af hovedbestyrelsen. Ved køb, salg eller pantsætning af fast ejendom eller ved låneoptagelse dog af formand eller næstformand i forening med 2 andre hovedbestyrelsesmedlemmer.

Hovedbestyrelsen ansætter og afskediger den daglige leder af Danske Daginstitutioners administration, som – i samråd med organisationens formand og næstformand – ansætter og afskediger det øvrige personale til varetagelsen af organisationens daglige arbejde.

Alle hovedbestyrelsens anliggender afgøres ved simpel stemmeflerhed blandt de fremmødte. I tilfælde af stemmelighed er formandens stemme afgørende.

Hovedbestyrelsen er beslutningsdygtig, når mindst 6 medlemmer er til stede. Hovedbestyrelsen udarbejder en forretningsorden for sit arbejde.

Afgår et hovedbestyrelsesmedlem inden udløbet af vedkommendes valgperiode, indtræder suppleanten fra vedkommendes valggruppe for den resterende del af det afgående hovedbestyrelsesmedlems valgperiode. Hovedbestyrelsen fastsætter i sin forretningsorden regler for, i hvilket omfang suppleanterne i øvrigt skal indkaldes, blandt andet ved hovedbestyrelsesmedlemmers sygdom eller fravær.

§ 10

Organisationens regnskabsår er kalenderåret. Omlægningsåret er 1. april til 31. december 1997. Regnskabet udarbejdes af organisationens daglige ledelse, og revideres af den af repræsentantskabet valgte revisor.

§ 11

Organisationen hæfter alene med sin formue. Intet hovedbestyrelses- eller repræsentantskabsmedlem hæfter for nogen organisationen påhvilende forpligtelser.

§ 12

Beslutning om ændring af organisationens vedtægter kræver vedtagelse med mindst 2/3 majoritet på et ordinært eller ekstraordinært repræsentantskabsmøde med dette punkt på dagsordenen.

Beslutning om organisationens opløsning kræver vedtagelse med mindst 2/3 majoritet på et ordinært eller ekstraordinært repræsentantskabsmøde med dette punkt på dagsordenen.

Ved organisationens opløsning skal organisationens formue, efter repræsentantskabets nærmere beslutning, og efter forhandling med socialministeriet, anvendes til formål og aktiviteter til gavn for børn, eller lignende formål i forlængelse af organisationens arbejde.

Protokollat

Samtidig med vedtagelsen af ovennævnte vedtægt ophæves den indtil da gældende vedtægt.

Således vedtaget på repræsentantskabsmødet den 30. maj 2018.

Tidligere vedtægter vedtaget, hhv. revideret på repræsentantskabsmøder den 18. maj 2016; den 14. juni 1968; den 12. juni 1974; den 28. maj 1975; den 10. juni 1980; den 14. juni 1983; den 14. juni 1988; den 11. juni 1997 og den 29. maj 2002.



LANDSORGANISATIONEN DANSKE DAGINSTITUTIONER

Hejrevang 21 D, 1. - 3450 Allerød

Telefon: 32 95 32 30 – Fax: 32 95 32 65
Mail: LDD@LDD.DK – WWW.LDD.DK



Kontaktformular

ID: 1481563

Blankethistorik

Opstart	Indsendt	Beskrivelse	Notat
27-02-2025 12:02	27-02-2025 12:07	Udfyldt af Anonym	-
27-02-2025 12:07		Forløbet er afsluttet	-

Dit navn

Landsorganisationen Danske Daginstitutioner v/ Nana Nyhuus

E-mail

nny@ldd.dk

Emne

Oprette ny selvejende daginstitution på Margretheholmsvej 1

Meddelelse

Hermed fremsendes ansøgning på at drive nybygget daginstitution på Margretheholmsvej 1 som selvejende institution med driftsoverenskomst med Københavns Kommune. Mvh Projektleder Nana Nyhuus, Landsorganisationen Danske Daginstitutioner

I nogle tilfælde kan vi hjælpe dig hurtigere og bedre, hvis vi må ringe dig op. Hvis du her skriver dit telefonnummer, giver du os tilladelse til at ringe dig op. Vi ringer dog kun, hvis vi vurderer, at det er den bedste løsning.

Telefonnummer

30209627

Tilføj eventuelle filer

Følgrebrev Børnehuset Margretheholm.pdf
Pædagogisk fundament for Børnehuset Margretheholm.pdf
Tids- og procesplan Børnehuset Margretheholm.pdf
Vedtægt Børnehuset Margretheholm.pdf
LDD Vedtægt.pdf

Jeg kan læse om mine rettigheder, når Københavns Kommune behandler mine oplysninger på:

Databeskyttelsesrådgiverens side

