



***Kvalitetsaftale***  
**Tilsyn i Dagtilbud**  
**Assens Kommune 2021**



## Tilsyn, kvalitetsaftale og læreplan

Assens Kommune fører tilsyn med kommunale og private dagtilbud jf. dagtilbudslovens § 5.

*§ 5. Kommunalbestyrelsen skal føre tilsyn med indholdet af tilbuddene efter denne lov og den måde, hvorpå opgaverne udføres, herunder at de mål og rammer, der er fastsat efter § 3, og rammer og eventuelle prioriterede indsatser fastsat efter § 3 a efterleves.*

*Stk. 2. Kommunalbestyrelsen skal fastsætte og offentliggøre rammerne for tilsynet*

Rammen for tilsyn er justeret jf. den nye dagtilbudslov fra 2018. Tilsynet indeholder fortsat et kontrol- og et udviklingsperspektiv. Det betyder, at tilsynet skal sikre, at dagtilbuddene lever op til gældende lovgivning og de kommunalt fastsatte rammer. Samtidig er tilsynet en mulighed for gensidig faglig inspiration og udvikling gennem dialog.

Kommunale og private dagtilbud skal udarbejde én pædagogisk læreplan jf. den nye lovgivning, som udgør rammen for alle børns læring. Den vil fremadrettet blive inddraget i tilsynet som et vigtigt supplement til Kvalitetsaftalen. Kvalitetsaftalen vil fremover indeholde strukturelle og faktuelle oplysninger mens det pædagogiske indhold m.m. beskrives i læreplanen.

Der vil fortsat afholdes tilsynsmøder af 2 timer hver 2. år. Her deltager leder og arbejdsmiljørepræsentant, tillidsrepræsentant og eventuelt andre relevante medarbejdere. Fra administrationen deltager afdelingsleder og pædagogisk konsulent. Møder afholdes i dagtilbuddene og aftales nærmere.

Der udarbejdes er kort referat fra møderne med en vurdering som hhv.: godkendt, godkendt med anbefalinger eller *ikke* godkendt med konkrete henstillinger. Referatet skal offentliggøres.

Tilsynet afsluttes med en sammenskrivning af samtlige kvalitetsaftaler og læreplaner, som præsenteres for Uddannelse, Børn og Familie ligeledes hvert 2. år

God arbejdslyst

Venlig hilsen  
Simone de Lemos  
Afdelingsleder Dagtilbud & Skole

## Oplysninger om Dagtilbuddet

Leder af dagtilbuddet: Birgitte Lærke Buur

Stedfortræder/Pædagogisk leder/ledere: Katrine Madsen, Karina Fredskov

Bestyrelsesformand: Bonnie Bruun

Kvalitetsaftalen er udarbejdet af: Bonnie Bruun, Birgitte Buur

Børnetal		
Antal børn	2020 (Gennemsnit)	2021 (Forventet gennemsnit)
Dagplejen		78
Heraf flersprogede		8
Vuggestue	25	26
Børnehave		190
Heraf - antal tosprogede børn		33

Personaleforhold		
Antal ansatte	2020 (Gennemsnit)	2021 (Forventet gennemsnit)
Vuggestuer og børnehaver		
Pædagoger		24
Pædagogiske assistenter		2
Pædagogmedhjælpere		13
Studerende		2
Andre ansatte		5
Dagpleje		
Antal dagplejere		22 (2 stopper 31.10 og 1 er på PAU)
Heraf pædagoger		2
Heraf pædagogisk Assistenter		0
<b>Hvordan arbejder I med personalets sygefravær?</b>		
Vi følger naturligvis kommunens retningslinier for fraværssamtaler		

## Oplysninger om Specialgruppen Solstrålen, Børnehusene Aarup Jf. Serviceloven, § 32

Hvilke udviklingsmål arbejder I med?

Status på implementering af ny dagtilbudslov?

## Opfølgning på Kvalitetsaftalen 2018/19

Hvilke udviklingsmål blev aftalt?

Der er i Birgittes tid ikke udarbejdet en kvalitets aftale, men med baggrund i lederskifte og trivselsrapporten fra 2017 og 2019 har sigtet for vores udviklingsmål handlet om arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø. Vi har arbejdet benhårdt på at højne trivslen, højne det pædagogiske fokus, det kollegiale samarbejde og genopbygge tillid til ledelse.

Hvordan har I arbejdet med dem?

Vi har haft erhvervspsykolog til fælles møder og enkelte husmøder. Der har været individuelle forløb med erhvervspsykologen.  
Der er arbejdet i hverdagen med konkrete situationer og på møder, hvor vi har arbejdet både med praksis eksempler og med de personalepolitiske værdier.  
Er begyndt at afholde forskellige sociale tiltag.

## Evaluerings - af jeres implementering af den styrkede pædagogiske læreplan

Hvilke pædagogiske metoder og aktiviteter iværksætter I for at nå målene for læreplanen?  
(evalueringskultur, fællespædagogisk grundlag og læreplansarbejdet m.m.)

Vi har udviklet vores eget arbejdsblad til planlægnings og evaluering. Dette bruges i hele området både Dagplejen, vuggestue og børnehusene. Det er et dynamisk arbejdsredskab og vi har allerede tilrettet det et par gange så det giver mest mulig mening i pædagogisk praksis.  
Der er udarbejdet årshjul i alle enheder, som sikrer at vi kommer hele vejen rundt i læringsblomsten. Vores planlægnings skema sikrer, at vi tilgodeser børnenes aktuelle behov, på både gruppe og individuelt plan. Skemaet er udviklet så det er et dynamisk redskab. Vi er stadig i proces omkring at finde den rette evalueringskultur for os. Skemaerne sikrer at vi kontinuerligt indsamler praksis fortællinger, og på den måde løbende vil evaluere praksis med læreplanen.  
Vi havde ifm. udarbejdelsen af læreplanen, planlagt forskellige fælles tiltag, som desværre blev aflyst pga. corona. Vi har derfor i alle enheder arbejdet med den samme metode, som bl.a. har dannet grundlaget for vores læreplan og hvor vi har taget udgangspunkt i praksis fortællinger og beskrivelser af læringsmiljøer ved hjælp af billeder. Al den data der blev indsamlet ved disse arbejdsprocesser har dannet grundlag for læreplanen.

## Hvordan dokumenterer I opfyldelse af målene for de seks læreplanstemaer?

Det gøres skriftligt i vores planlægnings skemaer jævnførende planlagte temaer/aktiviteter. Men det er også via beskrivelser af hverdagens aktiviteter på aula. Billeder på aula, facebook og hjemmeside der visualisere praksis, både de planlagte tema aktiviteter og hverdagens pædagogik. Når vi samarbejder med menighedsråd omkring højtider og teater. Vores overgangsarbejde med skolen og det strukturerede årshjul i vores samarbejde. Ved forskellige andre arrangementer med/for forældre, skolen eller f.eks. beboerforeninger og gymnastikforeningerne.

## Hvordan evaluerer I den pædagogiske læreplan?

Den første evaluering er sket på ledelses plan, igen via indsamling af data i form af praksisfortællinger og planlægnings skemaer. Der skal foregå evaluering i forskellige fora i plenum og på forskellig plan på møder, på pæd.weekend/dag, i arbejdsgrupper, i bestyrelsen og strukturen omkring det skal vi arbejde med de kommende år. Og resultatet af evaluering skal derpå danne grundlag for fremtidige arbejds- og fokuspunkter, der vil blive fulgt op på i forskellige fora.

## Hvordan følger I op på resultaterne?

Jævnfør ovenstående

## Beskriv succeser og udfordringer i arbejdet med den styrkede pædagogiske læreplan

Det har været en udfordring at skulle arbejde med udarbejdelsen af læreplanen i "bidder", pga. corona, men jeg synes at vi har opnået en systematik og ensartethed i indsamlingen af data og bearbejdelsen i alle enheder. Udfordringen set fra ledelsen side er, at det kan være svært at skabe ejerskab til selve papiret læreplanen når den er blevet til på den måde. Succesen er at det er én samlet læreplan der repræsenterer alle enheder og at det personalets pædagogiske arbejde og praksis beskrivelser der har formet læreplanen. I arbejdet med praksis fortællinger på møderne er der samtidig helt implicit sket evaluering af pædagogisk praksis.

## Beskriv eller vedlæg udviklingsplan / procesplan for arbejdet – på kort sigt / på længere sigt

Der skal kontinuerligt arbejdes med beskrivelse, planlægning og evaluering af pædagogisk praksis. Vores egen model skal understøtte det didaktiske pædagogiske arbejde og løbende sikrer at vi konstant har en opmærksomhed og didaktik omkring læringsmål og læringsmiljø. Vi er i en proces om at skabe et samlet område og dette arbejde skal fortsætte på både kort og lang sigt. Vi skal i det kommende år arbejde med værdier for hele området. Dette arbejde skal foregå på flere niveauer og tempi. Blandt andet skal vi have indarbejdet klimamål overordnet og lokalt. Bestyrelsen skal naturligvis involveres i dette arbejde.

## Dato for seneste og kommende evaluering

Oktober 2021 og vil ske løbende

## Hvordan arbejder I med implementeringen af den nye Børne & Ungepolitik?

Politiken er blevet udleveret og præsenteret for både personale og bestyrelsen.

Vi har arbejdet på alle enheder med at "oversætte" Børne og Unge politikken til vores hverdag.

Ved hjælp af de samme styre spørgsmål. Vi har taget fat i et tema af gangen og denne proces vil derfor fortsætte indtil vi har gennemgået alle 4 temaer der er i børn og unge politik.

**"Hvilket arbejde på grupperne understøtter overskriften tillid, læring og fællesskaber i BU-politik?"**

**Hvad arbejder I i praksis med, som understøtter børnenes udvikling i forhold til dette.**

**Hvor i politikken får I øje på jeres hverdag og hvor i hverdagen får I øje på politikken ?**

**Kom med konkrete eksempler fra hverdagen".**

## Sundhedspolitik

"Alle børn er fysisk aktive i institutioner og i fritid"

## Hvordan arbejder I med implementering af Sundhedspolitikken?

Herunder sammenhæng til læreplans temaet: Krop, sanser og bevægelse"

Vi har frokost ordning, hvor der i sagens natur er stort fokus på sund kost. Vi har fokus på så vidt muligt at benytte økologiske og danske fødevarer.

I vores hverdag sørger vi for hver dag at have en form for fysisk bevægelse og alle børn er ude hver dag.

I alle temaer indgår et element af bevægelse.

Vi har en opmærksomhed omkring og tilretter løbende vores udendørs læringsmiljø så børnenes bevægelses lyst skærpes og så det understøtter deres motoriske udvikling. Der er i de forgangne to år etableret gynger, bakker, lege huse tårne, heste på de forskellige legepladser og renoveringen er ikke færdig endnu.

Vi deltager i motionsløb.

Vi har netop afsluttet et fælles tema på to uger, hvor temaet var krop, sanser og bevægelse, med oplæg fra fysioterapeut inden opstart.

Vi er på trapperne med igen, at motorisk screene børnene i alle huse som 4½ årige

## I forhold til børn?

Jævnfør ovenstående og vi har med børnene en fælles opmærksomhed om kroppen, om kost, om motion.

Vi arbejder hele tiden på læringsmiljøet omkring måltidet og børnenes mestring i den forbindelse, dette har været indskrænket pga corona restriktioner, men nu må børnene igen skænke drikke selv, smøre selv, sende fade rundt osv.

Vi arbejder kontinuerligt på børnenes selvhjulpethed, jo mere et barn mestrer selv, jo højere velbefindende og automatiseret bevægelses mønstre.

## I samarbejde med forældre om børns sundhed?

Jævnfør ovenstående og der laves menu planer som lægges på aula så forældrene både kan følge med og blive inspireret. Der er lavet en instagram side, hvor der lægges billeder af det mad der serveres i frokostordningen.

Vi håber disse tiltag vil være til inspiration for forældrene til at servere sund kost og opskrifter deles gerne ud.

Vi har i bestyrelsen taget fat i kostpolitikken, men afventer endelig revidering, indtil kommunens reviderede kostpolitik er færdig, så vi ikke to gange i træk, skal implementere kostpolitik og kan derved i samme proces implementere den overordnede politik.

Vi opfordrer og guider til forskellige aktiviteter i fritiden, samtidig med at vi opfordre til at der er tid til afslapning og ro i weekender og ferier.

Vi sætter hele tiden ord på, hvor vigtig søvn er for børn udvikling og velbefindende, og udlevere søvnfolder.

Vi barsler med at lave inspiration til bevægelse i fritid også.

## Personalets kompetenceudvikling

## Hvordan arbejder I med opkvalificering af medarbejdere?

Vi vurderer løbende på hvilke kompetencer vi har brug for at opkvalificere.

Der er i de sidste 2 år været en del personale på kursus i børneyoga, faglig fyrtårne, to pædagoger har været på diplomuddannelse omkring børns leg.

Vi har pt. 1 dagplejer på PAU, 2 dagplejere på læringsdage vedr. barnets første 1000 dage.

Der er to vuggestue pædagoger på diplom vedr. barnets første 1000 dage.

Herudover har vi haft tillmeldt 2 pædagoger til motorikuddannelse, men kurset blev desværre aflyst og vi arbejder på at finde nye kurser.

## Hvordan - og i hvilket omfang bruges fælles refleksion og sparring i den faglige udvikling af personalet?

Der foregår helt naturligt daglig sparring blandt medarbejderne og faglig leder, dagplejepæd. og leder.

Den mere systematiske fælles refleksion arbejder vi med på møder.

Alle møder har et punkt der hedder børn, vigtig information og sparring. Her videre gives vigtig information omkring børn, både helt lavpraktisk og mere alvorlige ting. Strukturen omkring dette punkt er netop kvalificeret så punktet bliver mere fokuseret og konkret.

Kontakt pædagog fortæller om de udfordringer barnet/familien er i, beskriver de tiltag der er foretaget og bordet rundt byder kolleger ind med observationer, spørgsmål og forslag til ændret praksis. Kontakt pæd. notere og tager med tilbage og laver prøvehandling og vi reflektere så i fælleskab på næste møde.

I dagplejen foregår sparring og fælles refleksion på en lidt anden måde, da der kun er 4 årlige aftenmøder.

Derfor er det hovedsagligt i legestuerne med dagpleje kolleger og dagplejepædagogen, her gennemgås planlægnings/evaluerings skemaet for de planlagte aktiviteter i legestuerne. Det dagplejepædagogen der sikrer refleksion over daglig praksis og sparring ved tilsyn og besøg i dagplejehjemmet. Det kan også være via telefon, med enten dagpleje pæd. eller leder, at der sparres på her og nu udfordringer. Og endelig så skabes naturligvis plads til refleksion i plenum på fælles møder.

Vi benytter os ligeledes af sparring via forpost og konsultativ sparring fra eksterne fagprofessionelle.

## Teknologi og digital dannelse

### Hvordan arbejder i med implementering af IT-Vejviseren?

Fokus er på digitale medier som pædagogisk redskab til at understøtte og kvalificere det pædagogiske arbejde med børnene?

Lige som med Børne og ungepolitik, og alle andre politikker har vi haft den på dagsordenen.

Digitale redskaber bruges i alle huse, som understøttelse af det pædagogiske arbejde.

### Hvad lykkes I med, og hvad udfordrer jer?

Vi har indkøbt i-pads til alle voksne, som et arbejds redskab.

Vi er lykkes med at de voksne bruger de digitale medier for at understøtte pædagogikken, som undersøgende redskab.

Allermest bruges det dog som dokumentation for den pædagogiske praksis.

Vi har ikke arbejdet med at børnene bruger de digitale redskaber, så der er vi udfordret.

Vi arbejder med at få IT didaktisk ind i det daglige pædagogiske hverdag og det er skrevet som et punkt i vores planlægnings/evaluerings skema. der er indkøbt interaktiv walls til alle huse og håber at få børnenes brug af redskaber ind den vej.

Udover ipads og interaktive walls er der ingen digitale redskaber, hvilket er et opmærksomheds punkt.

## Tilsyn af miljø og hygiejne

### Sikkerhed

- Status og Selvevaluering

## Hvordan arbejder I med sikkerhed for hhv. børn og voksne?

AMR og ledelsen arbejder hele tiden på at bevare et godt arbejdsmiljø både psykisk og fysisk. At personalet har og benytter de hjælpe midler de skal have og har til rådighed. Både for at undgå akutte skader men i høj grad også for at undgå slidskader. Der er indkøbt 5 motor barnevogne i de sidste 2 år og der er netop indkøbt 6 nye ergonomiske klapvogne og barnevogns stiger til dagplejen. AMR og leder har møde hver uge og AMR kører løbende rundt i huse og legestuer for at "fange" signaler om arbejdsmiljøet. Vi har planlagt at vi skal på tur rundt i alle dagpleje hjem hvor fokus er arbejdsmiljø og hjælpe redskaber. Da vores fysisk læringsmiljøer er i evig bevægelse fordrer det ligeledes en kontinuerlig opmærksomhed på sikkerheden ved børnenes brug af interiøret. Vi gør brug af de tilbud der er under sundhedsordningen i Assens kommune.

## Hvordan og hvornår kontrolleres sikkerhed på legepladsen?

Der udføres årlige legeplads inspektion af kommunens legeplads inspektør i henhold til gældende regler. Herudover er personalet ansvarlige for at være opmærksomme i hverdagen for evt. farer. Det kan være manglende faldunderlag, redskaber der er i stykker, huller i hegn, glasskår og andet på legeplads osv.

### Inde miljø

- Helhedsindtryk af de indendørs faciliteter
- Støj, lys, ventilation, æstetik

## Hvordan arbejder I med optimering af inde miljøet?

Der var punkter i seneste trivselsmåling omkring både støj og inde klima. Disse ting har vi bragt videre til bygningsvedligehold. Der er foretaget målinger omkring indendørs klimaet og udsugnings anlægget i Børnenes Hus er udskiftet, der er foretaget justeringer i Skovbrynet. Vi har indmeldt lugt gener og støj gener i Bøllehuset som er meget kraftige og de tiltag der er foretaget har ikke ændret generene mærkbart og personalet har derfor nu indmeldt lugt generne til arbejdstilsynet. Vi afventer deres vurdering. Alle huse er nedslidte og det samme er inventaret. Det er ikke tidssvarende indrettet og bærer præg af at være 50 år plus fra en helt anden tid i forhold til pædagogik. Gruppe rummene er for små og der er en masse spild plads på gang arealer, kæmpe fælles rum som ikke kan udnyttes optimalt. Der er mangler "voksen- rum" til møder og planlægning osv., vi har inddraget flere lokaler af dennes slags for at kunne imødekomme at der var rum til at dele børnene i mindre lærings grupper. Der er i alle tre huse, inkl. Legestuerne i disse huse, arbejdet med ændret indretning og struktur. Vi knokler for at udskifte inventar til mere arbejdsmiljø venlig udgaver og håber at få renoveret husene generelt. De to af legestuerne er blevet shinet op og vi glæder os til at kunne forene det sidste børnehus med de sidste legestuer "ude-i-byen" i egnede lokaler. Alle dagpleje hjem er godkendt da dagplejer blev ansat og dagplejepæd. kommer løbende på tilsyn i hjemmene og påpeger, hvis der er ændringer der ikke er i overensstemmelse med at fungere som dagpleje.

### Ude miljø

- Helhedsindtryk af de udendørs faciliteter



## Hvordan arbejder I med optimering af ude miljøet?

I forhold til udendørs faciliteter har vi arbejdet benhårdt de sidste 2 år på at optimere udendørs faciliteter så de bedst muligt understøtter børnenes motoriske udvikling. Der er f.eks. kommet gynger på alle matrikler og ude læringsmiljøerne kvalificeres støt og roligt.  
Det gælder i alle enheder også legestuerne.  
Vi ligger meget naturskønt med gode store legepladser og let adgang til grønne områder.  
Alle dagplejere har gode haver til uden dørs leg og har ligeledes let adgang til grønne områder.

### Hygiejne

- Tilsyn med hygiejne i dagtilbud er blevet kvalificeret af Sundhedsplejen gennem besøg i samtlige dagtilbud. Ved besøget har Sundhedsplejen og leder af dagtilbuddet haft dialog om hygiejne og forebyggende indsatser.
- Næste hygiejnebesøg finder sted i ultimo 2021 / primo 2022.

## Hvilke pointer er der fra dette besøg?

Der har i Birgitte tid ikke været hygiejne besøg af sundheds plejersken.  
Vi glæder os til samarbejdet.

## Udtalelser og status vedrørende lokale forhold

### Status fra sikkerhedsudvalget – leder og AMR

- Ergonomi, mødefrekvens, antal arbejdsulykker m.m.

Der er indkøbt nye stole til personalet, i alle huse, der kan indstilles på forskellige vis.  
Der er små indstillelige stole i alle garderober og badeværelser.  
Der er hæve sænke pusleborde tilgængelige i alle huse  
Der er indkøbt motoriserede barnevogne. Der er indkøbt klapvogne  
Der er indkøbt motor lacykel  
Der er påklædnings trapper i forskellige garderober.  
Der er skamler på badeværelser og stiger til krybber og barnevogne i vuggestuen og ved mange dagplejere, der er netop bestilt flere letvægts stiger.  
Der er mapper med diverse sikkerheds blade i alle huse.  
Der er mapper med ambulancekort på alle medarbejdere i alle huse  
Der har været 2 udendørs fald/vrid ulykker i skovbrynet,  
1 barn der hoppede op på ryggen i dagplejen og forårsagede vrid i dagplejers ryg.

### Udtalelse fra lokalt MED-udvalg

- Status på egen organisation og opmærksomhedspunkter

Vi har udarbejdet forretnings orden, medlemmer af udvalget er tillids valgte, en repræsentant fra produktionskøkkenet, dagplejepæd. og leder.  
Vi har MED –udvalgs møde sidste mandag i hver måned.  
To gange har vi konverteret disse møder til hele dage for at arbejde med opdatering af krise planer og skabe en ny medarbejder folder og lokal aftaler.  
Der er skabt rum til MED – drøftelse for medarbejderne uden ledelse på fælles møderne.  
Vi har på MED drøftet trivselsmålingen og har efterfølgende arbejdet med den i hver enkelt enhed og skal nu samle op i MED udvalg. Det har indtil videre været en god proces.

- Vi har et opmærksomheds punkt vedr. dagsordens punkter, dagsorden, referater.
- Møde hyppighed og længde.

## Udtalelse fra Bestyrelsen til kvalitetsaftale og læreplan

Vil gerne starte med at påpege bestyrelsens store tilfredshed med, at der skete et lederskifte i 2018, det var tiltrængt og skete alt for sent.

En del bestyrelsesmøder har været aflyst det sidste 1,5 år pga. corona, hvilket derfor har påvirket bestyrelsesarbejdet.

Corona har også medført, at lærerplanerne har været svære for bestyrelsen indgå mere aktivt i at implementere, da fokus i hverdagen ofte har været at holde sig indenfor de stramme corona-restriktioner, der var pålagt fra Sundhedsstyrelsen.

Bestyrelsen mener dog, at der er gjort et stort stykke arbejde fra personalet og dagplejere for at fastholde en nogenlunde normal hverdag med fokus på børnene og deres trivsel midt i en pandemi.

Corona har også medført, at man ikke har leget og set hinanden på tværs af stuerne/grupperne samt dagplejerne indbyrdes.

Det har for nogle skabt mere nærvær og ro, men for andre manglende fællesskab på tværs af eksempelvis samme aldersgruppe i børnehaven. Positive tilbagemeldinger fra forældre, at alt tydeligt er ved at være tilbage til normalen efter corona. Vores indtryk er, at der har været forståelse for, at det var regler, som var udstukket af Sundhedsstyrelsen og ikke ledelsen i børnehuse, men det har alligevel været et ømt punkt, som til tider har skabt utryghed ved forældrene og børn, og som man glæder sig over er fortid nu.

Mange ting har manglet under corona, fx det normale samarbejde mellem skole og storegrupperne i børnehaverne. Dette har forældre og børn savnet og det har skabt en utryghed hos både børn og forældre, men at det nu er genetableret skaber glæde.

Det er vores indtryk, at der er tilfredshed fra forældrene ved overgang fra børnehave til skole, og især dage hvor de tre storegrupper i de tre børnehaver er samlet, er noget forældre og børn ser frem til og får stort udbytte af.

Det øger børnenes tryghed mht. fremtidig skolegang. Det samme gælder fællesdage på skolen eller aktiviteter sammen med skolen som fx skolernes motionsdag.

Vores indtryk er, at overgangen fra vuggestue til børnehave opleves godt af forældrene, da vuggestuebørn bruger, og dermed kender, børnehavens faciliteter og personale og ofte kan der også være søskende eller venner som skaber en tryghed. Dette giver en ro for både børn og forældre.

Det samme gør sig gældende i Bøllehuset og Børnenes hus hvor der er etableret legestue og vi glæder os til at hilse legestuen velkommen i skovbrynet også.

Der er mange tilbagemeldinger på at de gennemgående temaer, som foregår både på grupper, samt af og til foregår på tværs af grupperne, er noget både forældre og børn finder stor glæde i. Det opleves at børnene bliver optagede af pågældende tema og opnår ny viden. Senest temaet "krop, sanser og bevægelse", som er et nyt tiltag der går på tværs i HELE området var helt fantastisk. Der er kommet utrolig mange positive tilbagemeldinger. Børnene ser frem til dage med fælles aktivitetsgrupper.

Bestyrelsen mener, at der tilrettelægges gode pædagogiske aktiviteter som tager hensyn til og er gavnlige for både de enkelte børns som for gruppens udvikling.

Naturen fylder en stor del i alle børnehuse og dagplejen, som ramme for det pædagogiske læringsmiljø.

Skoven ligger helt tæt på og indbyder både til fri leg og udfoldelse og aktiviteter. Dette ser bestyrelsen, som en stor positiv faktor, da naturen er med til at give nogle bredere rammer og mere frihed til pædagoger og børn, så man også kommer udenfor vante rammer på legepladsen.

Dagtilbuddene i Vissenbjerg er gode til at inddrage børnene med at forme børnemiljøet, eksempelvis ved at bruge børnenes tegninger, dekorationer som udsmykning og gribe børnenes interesser i både børnehaven og vuggestuen. Det skaber også en stor glæde hos børnene, som stolt viser deres kreationer frem.

Der er stor tilfredshed hos både forældre og børn med madordningen, som er varieret og sund samt de ugentlige menuplaner, der lægges på aula, som lægger op til samtaler om maden hjemme privat hos børnene.

Implementering af Aula er gået over forventning og det er bestyrelsen opfattelse at personalet har godt fat i det og det er tydeligt at personalet har nemmere ved arbejdet efter de har fået ipads.

Bestyrelsen har et ønske om mere ensartet brug af aula, gerne kortere, men hyppigere opslag på aula.

## Signaler fra Bestyrelsen til udvalget for Uddannelse, Børn og Familie

Bestyrelsen mener, at børnehuse Vissenbjerg generelt har gode **udendørs** fysiske rammer for børnene, men alle tre børnehuse bærer præg af, at de efterhånden er gamle og nedslidte og med uhensigtsmæssig indretning og opbygning fx lokalestørrelserne. Og køkkenet i "Skovbrynet", som står for madlavning til alle tre børnehuse, kan snart ikke længere rumme den opgave pga. pladsmangel. Bestyrelsen mener, når vi hele tiden har fokus på netop læringsmiljøerne, som er rammen for børns trivsel, læring, dannelse og udvikling, så problematiseres det pædagogiske arbejde af de meget ufleksible og uhensigtsmæssige lokaler. Vi mener, den nye ledelse har gjort meget, der er kommet ny legeplads i Skovbrynet, flere legeredskaber er renoveret og kommet til i Børnenes hus og Bøllehuset. Der er dog stadig arbejde foran os og altid behov for forbedringer, og vi håber at kunne tilføje endnu mere til legepladserne på sigt.

Bestyrelsen er bekymret over, at der ikke er tilstrækkelige lokale pasningsmuligheder for børn under 3 år. Vi har lange ventelister til både dagplejere og vuggestue, især sidstnævnte, og forældrene er dybt utilfredse med de lange ventelister, og at det er umuligt at få sit ønske opfyldt, dette gælder især forældre, der ønsker vuggestue. Vi må erkende, at det at have børn også handler om logistik, og derfor er fx integreret vuggestue/børnehave en stor gevinst for mange forældre, men aktuelt ikke muligt pga. næsten 40 børn på venteliste til vuggestuen da flere og flere forældre efterspørger, at få deres børn i vuggestue. Vi føler ikke UBF er lydhør og vi føler UBF negligerer problemet og har urealistiske tanker om blot at ansætte flere dagplejere, selvom flere efterspørger vuggestue, og vi har store problemer med at rekruttere dagplejere. Vi har af to omgange ansøgt om etablering af vuggestue i Bøllehuset Skallebølle, men fået afslag. Vi har i bestyrelsen stor anerkendelse for dagplejere, og er bekymrede for den belastningsgrad der er på dagplejen pt. pga. de mange børn, og manglende pladser, så der bliver brugt mange 5.børns pladser for at opfylde pasningsgarantien. Samtidig nødt til at parkere på vuggestuens venteliste skal rummes i dagplejen, da der ingen pladser er i vuggestuen. Det er hårdt og slider på vores dagplejere. Vi finder, at vi har et stort behov for at have begge dele, og aktuelt er der en stor efterspørgsel på vuggestue, og den kan vi aktuelt ikke honorere.

Parkering ved institutionen "Skovbrynet" og til dels også "Børnenes hus" er desværre under al kritik, det er et stort kaos i afleverings og afhentnings tiden morgen og aften. Vi har i flere år efterspurgt forbedringer og udvidelse. Ved Skovbrynet kan der parkeres 6 biler ud for institutionen, men med 120 børn plus personale parkering, da er det slet ikke tilstrækkeligt. Forældre er derfor nødt til at parkere på fortovet og af sidevejene, hvor personalet også søger hen, hvilket beboerne også finder belastende. Der er i ydertimerne et kaos af biler og bestyrelsen frygter alle, at der en dag sker en ulykke.

Der er et stykke med træer langs hegnet ved fodbold banen, som med fordel kunne inddrages til skrå parkering ligesom den der er længere nede ad vejen ind imod skoven.

## Udtalelse fra leder

### - Status på egen organisation og opmærksomhedspunkter

Retrospektivt mener jeg helt klart at vi er nået utrolig langt på forholdsvis kort tid.

Der er og har været mange ting på spil, som skal/skulle implementeres, oveni og sideløbende med vores vigtigste mission – kerneopgaven.

Det område jeg tiltrådte nov.2018 var i knæ på flere parametre, værst stod det med personalets trivsel og arbejdsglæde. Det er en langt fokuseret tidskrævende proces at genskabe og konsolidere medarbejdernes arbejdsglæde og tillid til både kolleger og ledelse og samtidig have fagligt fokus til kvalitet i kerneopgaven. Det er min klare opfattelse, at vi er lykkedes med at komme godt på vej med denne opgave. Jeg oplever at energi, trivsel, arbejdsglæde stiger og skaber synergieffekt, så fagligt fokus holdes og kernopgaven dermed hele tiden kvalificeres. De mennesker der kommer i husene påtaler den forandrede stemning, hvilket for mig, er et fantastisk pejlemærke ligesom den øgede efterspørgsel og positive omtale.

Sammenlægningen med dagplejen, og dermed en sammensmeltning af to kulturer, synes jeg ligeledes er godt på vej, hvilket gode kompetente medarbejdere har en stor andel i, som vil udvikling og det stærke samarbejde.

Der er hos mig en opmærksomhed på, at blive én organisation, så vi bedst mulig komplimentere hinanden i alle enheder, med de respektive forskellige kompetencer og kvaliteter der rummes.

Denne forandring og forankring af ny og gammel kultur kræver vedholdenhed og systematik, mener at der er gode takter.

Der er i 2019-21 ansat 5 dagplejere, men samtidig er der gået 3 på pension og 1 sagt op, så belastnings graden hos dagplejerne er stadig for høj og skal sænkes, vi håber med et nuværende opslag at kunne få ansat flere dagplejere.

Der var et stort økonomisk underskud da jeg tiltrådte, der blev skåret kraftigt ind til benet på alle niveauer, og afskediget personale i både administration, på gulvet, køkkenet og vejledere, faglige ledere stillinger blev ikke genbesat med det samme. Hvilket resulterede i, at vi allerede 1.år havde vendt skuden økonomisk og nu har kunne koncentrere os om genopbygning af trivsel, pædagogisk udvikling og kultur arbejde.

Corona har, som hos alle andre, været en udfordring ingen kunne være forberedt på og populært sagt blev skinnerne lagt mens vi kørte. Alligevel mener jeg, at der på trods af enkelte smitte udbrud, er kommet noget godt ud af alle de ændrede strukturer og praksisser. Det er uden tvivl også medarbejdernes fortjeneste, at de hele tiden har været klar til at ændre praksis, hver gang der er kommet nye restriktioner.

I vores evaluering af corona tiden er der hos flere dagplejere og i alle huse bevaret forskellige elementer fra restriktionerne.

Opmærksomhedspunkter er

- evaluerings struktur
- strukturering af ledelsesteam og opgave fordeling,
- profil og værdi arbejde

## Underskrifter

**Dato** oktober 2021

**Underskrift**

**AMR:** Ina Freilev

**Bestyrelsesformand:** Bonnie Bruun

**Leder af dagtilbuddet:** Birgitte Lærke Buur

