



Kvalitetsaftale
Tilsyn i Dagtilbud
Assens Kommune 2021

Dagtilbuddene i
Tommerup området



OVERMARKSGÅRDEN
naturligvis for børn



ASSENS
KOMMUNE

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:

Lisbeth Wehner Rasmussen

Stedfortræder/Pædagogisk leder/ledere:

Pernille Mørk Josiasen

Bestyrelsesformand:

Kvalitetsaftalen er udarbejdet af:

Lisbeth og Pernille

Børnetal		
Antal børn	2020 (Gennemsnit)	2021 (Forventet gennemsnit)
Dagplejen	72,25	71
Heraf flersprogede	18	20
Vuggestue	30	30
Børnehave	132,75	143
Heraf - antal tosprogede børn	36	37

Personaleforhold		
Antal ansatte	2020 (Gennemsnit)	2021 (Forventet gennemsnit)
Vuggestuer og børnehaver		
Pædagoger	21,25	22,25
Pædagogiske assistenter	2	2,5
Pædagogmedhjælpere	11,8 (incl. løse vikarer)	10,4(/incl løse vikarer)
Studerende	0,5	1,5
Andre ansatte	9,4	10,9
Dagpleje		
Antal dagplejere	20	20,4
Heraf pædagoger	3	4
Heraf pædagogisk Assistenter	0	0
Hvordan arbejder I med personalets sygefravær?		
Vi har fokus på at afholde sygefraværssamtaler, selv om det kan være svært at nå. Derudover bruger vi sundhedsordningen, når det er relevant. Det kan f.eks. være psykologbistand.		

Vi har opmærksomhed på det psykiske arbejdsmiljø, og i handleplanen fra trivselsmålingerne har vi bla fokus på forebyggelse af stress og det gode arbejdsmiljø. Vi har fokus både på individuel forebyggelse, men i særdeleshed også på forebyggelse som holdsport. Derudover har vi arrangementer for alle medarbejdere på det sociale plan, for at øge arbejdsglæden og sammenholdet som forebyggelse for sygefravær grundet overbelastning.

Opfølgning på Kvalitetsaftalen 2018/19

Hvilke udviklingsmål blev aftalt?

Styrket fokus på børns læring – projekt
Skærpelse af Himmelrummets profil
Det tværfaglige samarbejde/Assens Modellen

Hvordan har I arbejdet med dem?

- Overmarksgården var med i projektet Styrket fokus på børns læring. Oplevelsen af projektet var, at der var mange gode tanker i projektet, og det skærpede vores blik for vigtigheden af, ikke kun at snakke børns trivsel, men også børns læring med forældrene. De deltagende pædagoger og ledelsen oplevede dog, at modellerne var administrativt tunge og skabte kunstige situationer i forældresamtalerne. Projektet gav dog anledning til mange gode snakke i personalegruppen, om vigtigheden af at snakke læringsmuligheder for barnet med forældrene, og er nu en inkluderet del af forældresamarbejdet.
- Situationen i Dagtilbuddene i Tommerup har været under maksimal pres siden februar 2019, og der har manglet ledelseskraft til at løfte opgaven med Himmelrummets profil, grundet langvarige sygemeldinger i ledelsen. Vi er dog pt ved at rekruttere ny faglig leder til Himmelrummet, og har i den forbindelse tro på, at det igen vil blive et opmærksomhedspunkt.
- Vi har en stor opmærksomhed på den tidlige indsats i hele organisationen. Vi har en veletableret forpost, og har i området fokus på at få forældre med på forpost. Forud for forpost holder vi et møde med forældrene, hvor vi forbereder forposten, så udbyttet bliver bedst muligt. Forposten resulterer både i sparring, indstillinger til PPR og dialogbaserede underretninger, og vi oplever, at forældrene er glade for tilbuddet. Derudover har vi generelt i Dagtilbuddet fokus på familier i sårbare positioner, hvad enten det er af midlertidig, kort eller mere permanent karakter. Vi tilbyder jævnlige samtaler med de pågældende forældre, og har fokus på, hvorvidt vi skal have eksterne samarbejdspartnere med ind over.

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.)

Tilgangen til dette er forskellig i vores to børnehuse og i dagplejen.

I dagplejen tager arbejdet med det pædagogiske grundlag og læreplanstemaerne mest udgangspunkt i den enkelte dagplejers hverdag. Den enkelte dagplejer planlægger dagen og ugen ud fra børnenes behov og interesser, og har læreplanstemaerne og læringsmålene for øje i det pædagogiske arbejde. Dette drøftes løbende på tilsyn med dagplejepædagogen, og deles også med kollegaer i legestuen. Dermed er der ikke i dagplejen en fælles beslutning om, hvad der skal arbejdes med hvornår, da vi synes det er væsentligt, at den enkelte dagplejer ser på sin børnegruppe og tager udgangspunkt i den.

Trivsel, læring, udvikling og dannelse for børnene er i vidt omfang koblet op på hverdagens rutiner. Dagen er ret struktureret i dagplejen, og der er læringspotentialer i alle hverdagens rutiner, lige fra at dække bordet, skifte bleer, tage tøj af og på, rydde op og at hjælpe hinanden med at vinke til forældre. Børnene deltager i hverdagens gøremål, og over sig i at være sammen, og også at kunne noget selv.

Den enkelte dagplejer inddrager børnene i beslutninger, i det omfang det er muligt, og der er masser af muligheder; børnene kan sagtens være med til beslutte om dagens lille gåtur skal være ned til søen og fodre ænder, eller om de skal i skoven og se på træer, hvilken mad de gerne vil spise ved frokostbordet mm.

Evalueringen af børnenes læring foretages dagligt af dagplejer, der reflekterer og ændrer hverdagen, så børnene mødes i deres udviklingsbehov.

I dagplejen er der masser af rutiner og der er der også i børnehuse, både i børnehave og vuggestue. Hverdagen her er også bygget op omkring vores rutiner – de danner skellet til alt, hvad vi laver og de indeholder potentialer til megen læring og udvikling, når vi voksne prioriterer tiden til det. I løbet af dagen er der også tid til masser af leg. Det er både børnenes egen leg og leg, som de voksne initierer. De voksne har fokus på at understøtte børnenes egen leg og balancerer hele tiden i forhold til at mærke og se, hvornår de skal være med. F.eks. for at udvide legen eller få et barn i udsat position med, og så at trække sig for at lade børnefællesskabet vokse.

I dagpleje såvel som i børnehuse, arbejder vi med begreber som at gå foran barnet, ved siden af barnet eller bag barnet. Det betyder, at vi nogle gange planlægger og udfører aktiviteter som de voksne har besluttet. Vi vil noget med barnet og vi ved hvilke erfaringsmuligheder, vi ønsker barnet og børnegruppen skal tilbydes. Her kan vi både tage udgangspunkt i et behov vi ser hos børnegruppen, eller i et årshjul.

I begge børnehuse arbejder vi med et årshjul. På Overmarksgården knytter årshjulet sig til årstiderne og årets gang på gård og i natur. Det handler om høst og frost og meget andet. Her vil vi give børnene erfaringer med og i naturen, i samspil med hinanden. Børnene lærer noget, men de lærer også at lære og at tilegne sig ny viden og kompetencer på forskellig vis. Vi lader dem være nysgerrige, og følger deres initiativer i aktiviteterne.

I Himmelrummet er der bl.a. et særligt fokus på himmelrummet. Også her er der både fokus på at lære, og at lære at lære, og at være undersøgende på sig selv og sin omverden.

Når vi går ved siden af barnet er det lidt som en dans. Nogen gange er barnet initiativtager, andre gange den voksne. Den voksne følger barnet, men byder selv aktivt ind med muligheder og refleksioner i barnets udforskning af verden, det være sig i leg eller i hverdagens rutiner.

Når vi er bag barnet har vi sluppet ideen om at kunne være styrende for barnets læring. Vi må følge barnets initiativer og være tro mod dets handlinger og beslutninger et langt stykke hen af vejen. For det er netop der vi er, bag ved barnet, til at gribe og gribe ind, hvis barnet får brug for det.

Ovenstående er måder, hvorpå vi ser og mærker vores børnesyn i vores børnehuse og i vores dagpleje. Vi har arbejdet med det på personalemøder, gennem fælles dialoger og skal det fortsat, men der er ingen tvivl om, at børnesynet og samtalerne om dette lever meget i vores hverdag. Mange refleksioner opstår i hverdagen, når der er noget, der ikke virker, når det virker særligt godt, eller når vi oplever, at der er et barn eller en gruppe, der har noget på spil. Som vi skriver i vores evaluering, så reflekterer og evaluerer vi meget i hverdagen, og vi ændrer og udvikler vores praksis.

At få mere struktur omkring dokumentation og evaluering er et mål for den kommende tid.

Vi har udviklet en model for dette, og som forener årshjul, ønsker for barnets erfaringsmuligheder, og ikke mindst læringsmålene, og heri indtænkes også beslutninger om dokumentation og evaluering, der let kan tilgås i en travl hverdag.

Hvordan dokumenterer I opfyldelse af målene for de seks læreplanstemaer?

I den model vi har udarbejdet, og som er ved at blive implementeret, sikrer vi at alle grupper arbejder systematisk med alle læringsmål i løbet af et år.

I hverdagen er alle læringsmål i spil – ikke hver dag, men måske over en uge eller en måned. Det er ikke alle mål, vi kan stille skarpt på, på samme tid og dermed dokumentere og evaluere ud fra. Så vores hverdag er præget af variation i aktiviteter og muligheder, og dermed et varieret udbud i forhold til læringsmålene.

I modellen stiller vi særligt skarpt på udvalgte læringsmål i forskellige perioder hen over året. Det skaber mulighed for at lægge mærke til noget særligt, skabe en systematik omkring dokumentationen og ikke mindst lave evaluering i forhold til sammenhængen mellem børnenes læring, og de læringsmiljøer vi giver mulighed for at deltage i.

Læringsmålene kobles op på vores årshjul, og i Overmarksgården et påbegyndt erfaringshjul, der skal sige noget om, hvilke erfaringsmuligheder vi ønsker for børnene i deres institutionstid, særligt knyttet til vores profil.

Dokumentationen for opfyldelse af læringsmålene er både vores arbejdsredskab/ model, som er skriftligt og også den dokumentationsindsamling, der pågår løbende i forhold til de forskellige perioder.

Hvordan evaluerer I den pædagogiske læreplan?

Den overordnede læreplan er i hverdagen omfattende og stationær, selv om intentionen var en anden. Vi adskiller i praksis evalueringen af læreplanen og vores læringsmiljøer.

Evalueringen af læreplanen sker gennem evaluering af de læringsmål, vi stiller op løbende i vores model. Vi vil desuden evaluere læreplanen i forhold til at vurdere, når f.eks. praksisfortællinger skal skiftes ud til noget, der passer på den hverdag vi nu har.

Vi gør dette ved at italesætte og indsamle praksisfortællinger, og dermed ændre og udvikle i takt med at vores pædagogik udvikler sig. Vores pædagogiske grundlag er blevet tydeligere, og det giver opmærksomhed og kvalitet at analysere og diskutere de små praksisfortællinger, vores hverdag er fyldt med

Læreplanen ligger som en opmærksomhed hos os, og vores læringsmiljø forholder vi os til, om ikke dagligt så meget jævnligt. Hvordan understøtter læringsmiljøet det, vi ønsker børnene skal "udsættes" for. Hvordan skaber vi læring, udvikling, trivsel og dannelse i hverdagen for alle børn, ved at ændre og udvikle vores læringsmiljøer.

Beskriv succeser og udfordringer i arbejdet med den styrkede pædagogiske læreplan

Arbejdet med den styrkede pædagogiske læreplan var krævende. Det var en krævende proces at beskrive vores hverdag og vores tanker herom.

Der er ingen tvivl om, at Corona også var en udfordring i forhold til at få personalets og forældrebestyrelsens stemme ind i læreplanen. Derfor er denne første udgave primært skrevet af ledelsen, om end de faglige fyrtårne har bidraget med indhold til forskellige temaer, og med praksiseksempler fra alle dagtilbud; vuggestue, dagpleje og vores to børnehaver

Selv om det var en stor opgave at skrive, var det også godt at skulle beskrive den hverdag, som er så væsentlig for alle vores børn, personale og forældre. At beskrive og forholde sig til, hvad vi gør, giver også mulighed for refleksion og udvikling.

For at få læreplanen, det pædagogiske grundlag og læreplanstemaerne til at leve endnu mere i hverdagen, har vi som tidligere beskrevet udarbejdet en model, der hjælper vores pædagogiske ansatte med at strukturere, beskrive, dokumentere og evaluere ind i fx de 12 læringsmål – vi satser på det bliver en succes.

Dato for seneste og kommende evaluering

Der pågår løbende evaluering.

Ny Børne- og Ungepolitik

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

Børne- og ungepolitikken har været præsenteret for både personale og bestyrelse i løbet af det forgange år, og er implementeret i vores pædagogiske læreplaner.

Vi er dog påbegyndt et struktureret arbejde omkring dette.

Vi har sammensat en arbejdsgruppe, med repræsentanter fra begge børnehuse og fra dagplejen

Vi har valgt, at vi opstiller formål/ ambitioner for alle 4 indsatsområde og gør status på, hvordan vi allerede nu arbejder med de 4 indsatsområder.

Næste skridt er at vi vil vælge en indsats inden for hvert område og folde ud hvert år. Altså vi retter fokus et sted hen ad gangen

Vi har et stort ledelsesmæssigt fokus på, at de forskellige strategier og politikker i Assens Kommune bliver omsat til en del af den pædagogiske hverdag, og er implementeret i /sammensmeltet med vores praksis. Dette for at undgå, at det bliver fragmenteret og opleves som ekstrabyrder, men netop i stedet giver merværdi og oplevelsen af at lykkes og få sat ord på vores praksis.

Sundhedspolitik

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

Dagtilbuddene i Tommerup har en nul-sukker politik i dagligdagen. Det betyder, at børns fødselsdage fejres med sunde alternativer, og at vi i vores frokostordningen i institutionerne, og mad i dagplejehjemmene, arbejder ud fra det sundest mulige i maden. Vi bruger rigtig mange grøntsager i vores mad, og bruger økologisk produkter, såfremt det er muligt, dog altid ud fra et klimabevidst valg om, at bruge lokale råvarer, og at de går forud for økologiske produkter, som skal transporteres langt.

På Overmarksgården har vi orangeri, nyttehaver og egne dyr, som indgår både som pædagogisk fokusområde og i vores madproduktion.

Begge børnehuse er med i frokostordningen, og vi har en økonoma ansat, som laver mad ud fra Sundhedsstyrelsens anbefalinger. Vi laver også pædagogiske måltider med børnene, hvor de er med til at lave mad helt fra bunden, og dermed får en bevidsthed om råvarer, og processen omkring at tilberede et sundt og nærende måltid. Vi oplever, at børnene har en stor nysgerrighed og interesse for maden, både når køkkenet har lavet det, og når de selv har været med i processen.

Alle børn i Dagtilbuddene i Tommerup er ude hver dag! Vi har et stort fokus på, at børn skal bevæge sig, når de er ude.

Vi har en masse praktiske ting, vi inddrager børnene i. Det kan være at feje vores fliser, fodre vores dyr og muge ud, passe vores køkkenhaver og højbede rundt omkring, kløve brænde til det næste bål, eller lege på vores legeredskaber.

Vi har løbecykler i både dagpleje, vuggestue og i børnehaverne, og børn må selv medbringe deres cykler. Vi lader børn cykle i ujævnt terræn, og op og ned af bakker, så de kan styrke deres motorik, koordination, styrke etc.

Vi har en bevidsthed om at etablere spændende læringsmiljøer for børnene, og har et særligt fokus på de børn, som skal have lidt hjælp. Læringsmiljøerne understøtte både krop, sanser og bevægelse, men også fællesskaber, relationer og identitet, som alle er vigtige elementer i den mentale sundhed.

Vi har fokus på Barnets første 1000 dage, og har således 2 dagplejere med på læringsdage, lige som vi har en vuggestuepædagog på diplomkursus.

Vi arbejder fokuseret med at styrke børns livsduelighed fra det øjeblik, de kommer i vores dagtilbud. Dette er en implementeret del af pædagogikken og i samarbejde med forældrene arbejder vi målrettet på at udvikle barnets selvværd og selvtillid. Vi arbejder målrettet med at give barnet har de bedste forudsætninger for et sundt og aktivt liv, med adgang til gode og nærende fællesskaber og et liv i trivsel.

I forhold til børn?

Se ovenfor.

I samarbejde med forældre om børns sundhed?

Se ovenfor

Personalets kompetenceudvikling

Hvordan arbejder I med opkvalificering af medarbejdere?

Vi har fokus på, at vi gerne vil lave en fælles, praksisnær opkvalificering af personalet i hele Dagtilbuddet. Vi tror på, at en fælles kompetenceudvikling vil rykke på fagligheden i positiv retning, samt underbygge det gode personalesamarbejde. Ved at personalet får den samme praksisnære kompetenceudvikling, vil der være fælles referenceramme for alle, og vores tese er, at det vil skabe et større fællesskab om implementeringen, samt øge understøttelsen hos de forskellige personaler.

Vi har pt et indledende samarbejde med UCL Lillebælt om et forløb for det pædagogiske personale i Børnehusene i første omgang, og derefter i dagplejen. Vi forventer, at kunne gå i gang senest i starten af 2022.

Vi har en opmærksomhed på, at vi har nogle personaler med særlige kompetencer, som med fordel kan sættes i spil i den samlede personalegruppe, med det formål at styrke fagligheden generelt, og styrke personalets samarbejde omkring barnet og familien.

Vi er derfor startet med et lille projekt med en medarbejder, der har taget en familiebehandlerruddannelse ved Kemplerinstituttet. Hun har opnået en helt særlig viden omkring relationer, tilknytning og samarbejde med forældrene. Hun tilknyttes "sagen" omkring et barn/familie, når det kan have en forebyggende effekt, eller hvis der er brug for en særlig indsats. Det kan f.eks. være i en familie, hvor vi har lavet en dialogbaseret underretning, og forældrene venter på kommunal hjælp. Her kan hun tilbyde samtaler med forældrene i ventetiden og/eller understøtte pædagogen i arbejdet med og omkring familien. Det sker naturligvis altid i tæt samarbejde med familien, og det er stadig primærpædagogen, der har samarbejdet og ansvaret for "sagen".

Hun kan også hjælpe med at lave observationer af pædagogens samspil med barnet og komme med input til pædagogen på ændringer, som kan rykke barnets udvikling. Det sker ligeledes i tæt samarbejde med ledelsen, og gælder i hele området. Det er altid muligt for både medarbejdere og familier at sige nej tak til tilbuddet.

Planen er, at vi på lang sigt skal have andre medarbejdere med særlige kompetencer sat i spil på samme måde, til glæde for børn, familier og personale.

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

Jævnfør vores evaluering, så er et af vores fokuspunkter at få en større systematik ind i både evaluering og refleksion i et udviklings- og kompetenceperspektiv. Vi mangler en fast struktur/model, som er gældende for alle. Dog er der fokus på den praksisnære sparring og refleksion i det daglige pædagogiske arbejde, samt som punkter på personalemøder.

I legestuegrupperne er det vores dagplejepædagog, som faciliterer et refleksionsrum, ofte med udgangspunkt i læringsblomsten, og ud fra læringsmålene i læreplanerne.

I institutionerne er der forskellige mødefora, og dermed også forskelligt indhold på møderne. På teammøderne er det ofte i form af erfaringsudveksling og sparring omkring børn, samt et praktisk indhold i forhold til planlægning og evaluering af læringsmiljøer. Der er ikke altid ledelsesrepræsentanter til disse møder, men fælles refleksion omkring ovenstående er et punkt på dagsordenen i de forskellige teams.

Til personalemøder forsøger vi at dagsordensætte fælles refleksion. Vi har tidligere forsøgt os med det reflekterende teams, men af forskellige årsager har det været i bero i en periode. Vi oplever dog, at personalet begynder at efterspørge det igen, og har i ledelsen fokus på at lave en "værktøjskasse" til forskellige modeller. Vores møder er ofte med meget indhold, så det er en prioriteringssag, om det er et selvstændigt emne, eller om det er implicit i nogle af de andre emner.

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?

I Dagtilbuddene i Tommerup holdt vi i 2016 en pædagogisk weekend omhandlende IT og digitale medier i det pædagogiske arbejde, og udviklede vores egen strategi ud fra Assens Kommunes IT-strategi. I en periode havde vi fokus på at tænke IT didaktik ind i pædagogikken, men vi må sande, at med tiden fylder det ikke hos os. Vi indtænker det som pædagogisk redskab, når det giver mening i forhold til børns læring, og i de vokseninitierede aktiviteter.

Vi understøtter det pædagogiske personales adgang til devices, så de har mulighed for og let adgang til information. Alle medarbejdere har således deres egen Ipad, og vi har lige indkøbt en stribe nye Ipads, så alle medarbejdere er opdaterede med udstyr, som understøtter deres arbejde. Ligeledes har alle teams adgang til computere til deres administrative arbejde. Derudover har vi Ipads tilgængelige i de forskellige teams, som kan bruges i det pædagogiske arbejde, hvor det giver mening.

Det kan f.eks. være i forbindelse med et tema om "hvem er jeg", hvor man i gruppen kigger på et kort over lokalområdet og ser, hvor de forskellige børn bor, det kan være i forbindelse med temaer om følelser, hvor man sammen med børnene ser små film/tegnefilm om følelser/mimik etc. Det kan også være i forbindelse med et naturprojekt, hvor pædagogen sammen med børnene søger viden om en bestemt fugleart, hører forskellige fuglestemmer eller optager en lille film om projektet, hvor barnet, ofte assisteret af den voksne, er bag kameraet. Nogle dagplejere bruger også forskellige apps til børnene. De er i sin tid lagt ud på Ipad centralt fra, med en didaktisk begrundelse for brugen af disse apps.

Vi har en bevidst holdning til, hvor meget børn skal præsenteres for digitale medier i børnehuse. Vi oplever, at selv de mindste børn i vores institutioner er bekendte med telefoner og Ipaders hjemmefra, og de er ikke ret gamle, før de mestrer at surfe på en telefon. Vi har derfor et ønske om at minimere brugen af digitale medier i institutionerne, med mindre det er som ovenfor beskrevet, fordi der er didaktiske tanker bag lige netop denne brug. Det betyder, at digitale medier ALDRIG bruges som børnepasser eller tidsfordriv i institutionerne, mens de voksne lige laver noget andet.

Vi oplever som sagt, at børn udsættes så rigeligt for digitale medier uden for institutionerne, og har derfor et ønske om, at det ikke er noget særligt hos os, men bare et redskab på linje med andre pædagogiske redskaber.

I forhold til de syv K'er, så er de en integreret del af vores pædagogiske grundlag, og ikke særlige for arbejdet med digitale medier og IT.

Hvad lykkes I med, og hvad udfordrer jer?

Vi lykkes med at arbejde ud fra de 7 K'er helt generelt, og er bevidste om, at vores børn skal vokse op som kritiske forbrugere, men det er i vores optik på alle parametre, og ikke specifikt for digitaliseringen.

Vi har en bevidsthed om at inddrage IT, når det giver mening, og understøtter vores pædagogik.

Tidsperspektivet udfordrer os, hvis vi bruger det til andet end informationssøgning. Hvis f.eks. børnene laver en lille film, er der ofte redigering af den, før den deles med forældrene. Vi kan også lave stop-motion etc, men det er svært at få børnene med i hele processen. Derudover er vi også udfordret at manglende kendskab til – og interesse for de digitale muligheder hos personalet. Der er nogle få, der er intuitive, men for de fleste kræver det en ekstra indsats, og så er interessen for andre pædagogiske projekter større.

Tilsyn af miljø og hygiejne

Sikkerhed

- Status og Selvevaluering

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

Vi har fokus i sikkerhedsgruppen på, hvordan vi understøtter personalets arbejdsforhold, så de undgår nedslidning. Det er f.eks. hæve/sænkeborde til skift af børn, bæreseler til hoften til de yngste børn, ergonomiske stole til personalet. Vi er i gang med en udskiftning til motoriserede køretøjer i dagplejen, i det omfang, der er økonomi til det, samt efter personalets ønsker.

Vi har jævnligt temaer omkring arbejdsmiljø, både fysisk og psykisk, på dagsordenen til møder.

Vi anvender sundhedsordningens tilbud, når det er relevant i forbindelse med medarbejderes trivsel.

Hvordan og hvornår kontrolleres sikkerhed på legepladsen?

Vi har årligt tjek af legepladserne ved legepladsinspektøren. Derudover har vi fokus på at medarbejdere har øje for sikkerhed og tilstand på udearealerne i institutionerne. Medarbejderne har deres daglige gang på legepladserne, og sørger for at fjerne genstande, som ikke er beregnet til børns leg. Både når det angår deciderede legeredskaber, og når det handler om løse genstande.

Inde miljø

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

Hvordan arbejder I med optimering af inde miljøet?

Daglejen: Daglejerne er i eget hjem, og deres hjem er godkendt til børnepasning. Der er løbende opfølgning på, at hjemmet er i orden. Legestuerne fordeler sig over 3 matrikler. Den ene er på en skole, og er ikke specielt velegnet til legestue, men der er adgang til motorikrum, til stor glæde for dagplejerne og deres børn. Så har vi en legestue i en daginstitution, som er nyrenoveret, lækker og indbydende.

De øvrige legestuegrupper er i en gammel daginstitution, som står på kommunens salgsliste. Den trænger gevaldig til renovering!

Himmelrummet holder til i en 30 år gammel daginstitution, som løbende er renoveret. Den er lys og indbydende, men også nedslidt nogle steder. Den er funktionelt indrettet, og dækker behovet for grupperum og fællesrum. Vi har et dejligt stort fællesområde, som har et pædagogisk køkken, og et stort motorikrum. Vi gør meget ud af, at institutionen er indrettet på børnenes præmisser, med tegninger og udsmykning i børnehøjde, men så det samtidig er en arbejdsplads for personalet.

Vi har om vinteren udfordringer med træk fra vinduer, og så er vi generelt udfordret på rengøringen i Himmelrummet.

Overmarksgården er overvejende en ny bygning (7 år), som er godt indrettet, og fremstår lys og indbydende. Der er gode grupperum og garderober. Huset er pænt, men vi er ligeledes her opmærksomme på, at det er børnenes hus, og at det skal bruges og ikke være et museum. Vi har særligt i vuggestuen udfordringer med at holde stabile gulvtemperaturer, og der kan være endog store udsving i rummets temperatur igennem dagen/året, men også forskel på de forskellige rum.

Ude miljø

- **Helhedsindtryk af de udendørs faciliteter**

Hvordan arbejder I med optimering af ude miljøet?

I 2020 havde vi et pænt overskud, og de penge er øremærket en optimering af udeområdet i børnehaven på Overmarksgården. Det har igennem et par år været stærkt udfordret, og der har manglet de mest basale legeredskaber.

I løbet af 2021 har vi dog fået opsat gynger, samt legehuse i alle teams (ejendomsadministrationen). Vi har manglet overdækning i udeområdet ved de ældste børn. De holder til på et areal, som fysisk er et stykke væk fra bygningerne. Vi har et dejligt udeområde, men sidste år var gruppen af kommende skolebørn ekstremt stor, og vi har derfor i samarbejde med By, Land og Kultur fået bygget en overdækning, så alle børn kan komme under tag. Vi er ude nærmest hele dagen, så det er en vigtig del af vores pædagogik.

Overskuddet har som sagt resulteret i en legeplads, og vi forventer, at der inden udgangen af 2021 står en legeplads klar til brug.

Derudover er vi en Gårdbørnehave, og vi har derfor dyr, stald, egne skove og masser af plads. Det er vigtigt for os, at det er tilgængelig for områdets befolkning, og vi oplever, at det ofte er udflugtsmål, særligt i weekenderne.

Vores forældre i hele området har ligeledes mulighed for at låne vores orangeri, grovkøkken og udetoiletter, samt båludstyr uden for børnehavens åbningstid.

Himmelrummet har et dejligt udeområde og en god og inspirerende legeplads, med masser af oplevelser, natur og mulighed for motorisk udfoldelse. Den skal dog også over de næste par år opdateres inden den bliver alt for nedslidt. Vi oplever ligeledes her, at børnehaven ofte bliver brugt i weekenderne og i ferierne.

Vi har tidligere haft egen pedel, og må erkende, at vi har skullet vænne os til et lidt lavere serviceniveau siden ejendomsadministrationen har overtaget. Der er lidt mere biodiversitet og "vild med vild natur" rundt om vores institutionerne, end vi er vant til. Det kan være udfordrende, særligt i Himmelrummet, som er en bynær institution.

Daglig vedligehold er indarbejdet i vores pædagogik, og vi har derfor masser af børnekoste og river, så børnene hjælper os med at holde det pænt. Vi deltager i affaldsindsamlinger, og har i Overmarksgården vores eget affaldssorteringsanlæg i børnehøjde, så børnene er medinddragede i at holde stedet rent og pænt.

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?

Vi fandt ud af, at vi generelt havde gode rutiner og retningslinjer i forhold til hygiejnen blandt børn og voksne. Nedenunder skitserer de vigtigste pointer:

Himmelrummet: Rengøring om morgenen er ændret. Gulvene i Solens garderobe er meget slidte og kan medføre uhensigtsmæssige hygiejneproblemer. Vi opfordrer både forældre og personale til at bruge blå futter, så børnene ikke skal lege på beskidte gulve, og rengøringen nedsættes.

Garderoberne er opført, så børnene ikke umiddelbart kan undgå at træde ind med deres udefodtøj i løbet af dagen, men vi kan minimere problemet ved at styrke de gode vaner med blå futter hos alle voksne.

Legetøj opbevares i åbne kasser af pædagogiske årsager, så børnene nemt kan komme til legetøjet og være selvhjulpne.

Vi har i begge institutioner unge mennesker ansat efterskoletid til at klare grovrengøringen, så der er klar til rengøringspersonalet. Dette gør vi dels af pædagogiske årsager, da vi gerne vil have, at personalet er mest mulig sammen med børnene, dels hjælper vi unge mennesker i gang på arbejdsmarkedet. Det er ofte unge mennesker, som selv har gået i institutionerne, der søger jobbene. Vi kalder dem fejepiger og fejedrenge.

Vi har optimeret på rutiner omkring håndhygiejne i forbindelse med bleskift, samt omkring måltidet. Oven på corona, er dette dog ikke længere et opmærksomhedsproblem!

Overmarksgården: Overmarksgården er en relativ ny institution, hvor hygiejnemæssige opmærksomhedspunkter er tænkt ind i indretningen. F.eks. har vi separate garderober, som vender ud mod vores udeområde, så udefodtøjet aldrig kommer ind i selve institutionen. Vi opfordrer forældrene til at gå ind i institutionen via garderoberne, og så opfordrer vi dem til at bruge blå futter, når de er inde i institutionen.

Det har stor betydning for indendørsmiljøet, at gulvet altid er rent at gå på, og børnene opfordres til at gå i bare tæer eller strømpefodder, da det er bedst for deres motoriske udvikling. Vi har gulvvarme, så det er ikke et problem.

Ligeledes er vores toiletter indrettet med børnenes skiftetøj i individuelle kasser, så det er nemt at skifte børnene på badeværelserne, hvis der er brug for det. Der er gode muligheder for aflukkede toiletbesøg, så vi kan være med til at grundlægge gode og sunde toiletvaner. Der er også gode muligheder for håndvask og det fylder en hel del i vores pædagogik.

Vuggestuens badeværelse er indrettet med gode ergonomiske forhold for personalet, og der sprittes af hver gang, der er skiftet et barn. Vi bruger papirunderlag og papirhåndklæder, som minimerer smittespredning. I begge huse gælder, at det er fast rutine at spritte af mindst 3 gange om dagen i forbindelse med sygdom blandt børnene (diarre eller opkast), for at minimere smitterisikoen.

Opmærksomhedspunkt: Hvorvidt det er bedst at anvende håndvask eller at spritte hænder af i det daglige. Sundhedsplejersken undersøgte dette og gjorde opmærksom på, at håndvask er at foretrække, men at sprit kan anvendes.

I begge institutioner havde vi et opmærksomhedspunkt omkring opskylning af tøj, der er forurenet med afføring. I et serviceperspektiv havde vi for vane at skylle tøjet i toilettet, før vi puttede det i en pose og sendte det med forældrene hjem. Denne vane er nu ændret, og forældrene bliver løbende informeret om det, da det kan medvirke til irritation hos forældrene. Men med de gode forklaringer accepterer forældrene oftest dette uden yderligere kommentarer.

Udtalelser og status vedrørende lokale forhold

Status fra sikkerhedsudvalget – leder og AMR

- Ergonomi, mødefrekvens, antal arbejdsulykker m.m.

Vi har generelt fokus på ergonomi, for at forebygge og så vidt muligt undgå skader og nedslidning. Vi må dog også erkende, at det er fysisk hårdt at arbejde på 0-6 års området, hvilket også kan ses i vores trivselsmålinger. Vi introducerer nyt personale i løfteteknikker og hensigtsmæssige arbejdsstillinger, i at anvende de fysiske hjælperedskaber og har øje for, hvordan vi indretter arbejdspladsen, så den både er hensigtsmæssig pædagogisk og ergonomisk.

Ved nyansættelse er vi opmærksomme på, at introducere nye medarbejdere til at bruge de hjælpemidler, der er til rådighed, samt informere om vigtigheden af at bruge sin krop ergonomisk rigtigt og anvende hensigtsmæssige arbejdsstillinger.

Vi snakker med medarbejderne om vigtigheden af den kollektive beskyttelse i at passe på hinanden.

Vi har dagtilbuddene en særlig opmærksomhed på, at udnyttet barnets kompetencer og ressourcer ud fra mantraet ”det barnet kan selv - skal barnet selv”.

Arbejdsulykker:

2019: 4 arbejdsulykker, heraf 2 krænkende handlinger, samt 1 faldulykke, og 1 fysisk skade (slog hul i hovedet)

2020: 2 arbejdsulykker: fysiske ulykker, men den ene er en arbejdsbetinget lidelse

2021: 6 arbejdsulykker: 1 faldulykke, 2 vridulykker, 1 fysisk ulykke, 1 brilleskade, 1 tandskade

Vi mødes 4 x årligt, hvoraf den ene er et heldagsmøde afsat til den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

I sikkerhedsgruppen arbejder vi både forebyggende ift. at øge sikkerheden, samt specifikt ift. arbejdsulykker. Vi arbejder løbende ud fra handleplanen ift. vores arbejdsmiljø, og på udarbejdelse af et årshjul for sikkerhedsgruppen.

Vi arbejder med diverse retningslinjer fra nationale og lokale retningslinjer vejledning og lovgivning, og viderebringer det til MED-udvalget.

Udtalelse fra lokalt MED-udvalg

- Status på egen organisation og opmærksomhedspunkter

I MED-udvalget arbejder vi med de lokale forhold og tiltag til at forbedre vores arbejdsmiljø og sikkerhed i hele området.

Vi har fokus på nedsættelse af sygefraværet, samt optimering af arbejdsforholdene generelt i vores organisation.

Vi planlægger MUS og GRUS- samtaler, herunder indholdet af disse, samt diverse punkter, der kommer fra medarbejderne.

Vi planlægger udviklingsmøderne for Dagtilbuddene i Tommerupområdet.

Udtalelse fra Bestyrelsen til kvalitetsaftale og læreplan

Område institution Tommerup er fortsat ny og i udvikling, og som det står beskrevet i Kvalitetsrapporten, et produkt af flere strukturelle ændringer de senere år. Det har krævet store kræfter og overblik for alle involverede at komme igennem sådan en proces med alle mand om bord.

Bestyrelsen er nu også sammensat af både forældre og personale fra begge børnehuse og dagplejen. Det har vi været siden 2019, og man kunne have frygtet, at det ville være svært at samarbejde om to forskellige institutioner, og samtidig fastholde en overordnet ramme og strategi for de forskellige interessenter.

Der har imidlertid været en stor vilje fra alle parter, samt stor ledelsesmæssig opbakning, som har gjort, at samarbejdet har fungeret upåklageligt. Bestyrelsen arbejder hele tiden på at udvikle vores tilbud til gavn for vores børn.

Vi har i bestyrelsen prioriteret højt, at vores personale styrkes og dygtiggøres bl.a. med en fælles årlig pædagogisk weekend. Vi tror på, det giver afkast på langt sigt, at personalet styrkes fagligt såvel som socialt. Og vi oplever dagligt et yderst kompetent, fagligt, ansvarligt, imødekommende og helt igennem fantastisk personale.

Arbejdsmetoderne med bl.a. små læringsgrupper baseret på evidensbaseret forskning, signalerer igen for os, den høje faglighed der gennemsyrrer institutionen og at den pædagogiske hverdag er baseret på indhold med substans.

Vi oplever, at der arbejdes systematisk, reflekteret og med faglig begrundelse ift. til den profil, der er. Overmarksgårdens profil har eksisteret i mange år og er meget funderet på stedet. Der er for nyligt implementeret et nyt tiltag, hvor der arbejdes med profilen, læreplanstemaerne og en naturkanon for børn ved brug af et årshjul. Det gør, at der opleves stor sammenhæng mellem de pædagogiske aktiviteter og netop stedets profil.

Vi har haft en tumultagtig tid det seneste år, både på grund af covid-19, hvor alle har skulle tilpasse sig til de mange, og konstant ændrende, retningslinjer. Det har heller ikke hjulpet med en sygemelding af den faglige leder i Himmelrummet, der i sidste ende er endt med en afskedigelse af vedkommende. Vi står derfor nu med en opgave i at finde en nye faglig leder, og igen få skabt lidt ro og stabilitet i de forskellige tilbud.

Vi håber på, at vi nu går en tid i møde med politisk stabilitet på området, således at personalet kan få den nødvendige arbejdsro. Og vi i bestyrelsen glæder os fortsat til at være en aktiv medspiller i udviklingen af Børnehuse i Tommerup.

Bestyrelsen har det seneste tid arbejdet på at genetablere uderummet omkring Overmarksgården. Dette har været et stort fokuspunkt siden en del af områdets faciliteter blev nedlagt, grundet forfald.

Det har stor værdi for bestyrelsen at børnene både har lyst og mulighed for at udvikle sig ved fysisk aktivitet i de udeområder, vi i så mange år har været glade for. Der er dog stadig et stykke vej med at få genetableret de samme muligheder for børnene, selvom der er blevet genetableret denne del. Herudover ønskes det, at der er fokus på at vedligeholde af de faciliteter, der allerede er i alle tilbuddenes udeområder. Udefaciliteterne i de forskellige tilbud er præget af slid, og der skal derfor fokus på at få dem vedligeholdt, så de kan bruges i mange år fremover.

Bestyrelsen har tidl. i den seneste kvalitetsrapport givet udtryk for, at den gerne ville involveres i lokalplanlægningen særligt vedr. udstykningen for Tommerup Vest, som involverer Overmarksgården. Vi er glade for at være blevet inddraget, hvad høringer angår og vi bemærker, at institutionen er tænkt ind som et vigtigt element i planlægningen af området. Dog har vi hele tiden pointeret, og gør det fortsat, at et stisystem fra området til institutionen bør prioriteres højt. Trafikken i området vil øges med flere tilflyttere og vejforholdene til institutionen i forvejen mildest talt er dårlige, og vi hører fra mange, både fodgængere og cyklister, at folk er utrygge ved at færdes til fods eller på cykel, som det er nu.

Vi bor i "forstadsbåndet" hvor man gerne vil satse på at kunne trække borgere til. Vi har i de seneste år set, at børnetallet i vores del af kommunen igen er begyndt at stige. Og dette i sådan en grad at efterspørgslen på vuggestuepladser er så stor, at der er venteliste på alle områdets vuggestuer. Vi er i bestyrelsen meget tilfredse med, at vuggestuen i Overmarksgården er udvidet til 30 børn. Dog har det fortsat ikke afhjulpet den store efterspørgsel og ventelisterne og vi har derfor i bestyrelsen et forslag: At oprette en kommunal vuggestue i Tommerup stationsby i "Legestuen" ved siden af Børnehaven Himmelrummet. På den måde ville der være et kommunalt vuggestue pasningstilbud i begge byer, i et område af kommunen, hvor netop efterspørgslen på vuggestuer er meget høj.

Vi tænker det ikke, som en modsætning til den kommunale dagpleje, men faktisk netop at der kan være en gevinst i samarbejdet mellem dagplejen og vuggestuen, hvor man kan styrke det kommunale 0-3 årsområde i Tommerup. Ved at placere en vuggestue i Legestuen, forestiller vi os, at man kunne lave et nyskabende projekt med et langt tættere både fysisk og socialt samspil mellem vuggestue og dagpleje, f.eks. etablering af et gæstehus til gæstedagpleje. Det vil give mulighed for en mere glidende normering, som vil være en fordel for hele området, da børnetallet i perioder svinger, særligt i dagplejen.

Over den seneste årrække har der været en stor børnetilgang specielt i Dagpleje segmentet. Dette har været med til bl.a. at skabe tre nye ansættelser i dagplejen, vi heldigvis har fået besat. Der er dog stadig meget pres på dagplejen, der somme tider må tage ekstra børn ind grundet sygdom eller frafald hos personalet i dagplejen. Der er derfor ønske om at holde fokus på en god normering, ikke kun i dagplejen, men i alle Dagtilbud. Det er vigtigt for bestyrelsen, at der er tid til vores børn, og at vi kan holde fast i de gode medarbejdere, vi har investeret i, i de seneste par år.

Vi vil også gerne foreslå, at man fra politisk side reviderer retningslinjerne for pladsanvisning og indfører søskendefordel i Assens kommune.

Det er til stor gavn og tryghed for søskende, at de har hinanden i samme institution. Derudover er der hensynet til familien, hvor logistik med små børn i en travl hverdag fylder meget og mange kan på nuværende tidspunkt risikere at aflevere 2-3 forskellige steder om morgenen. Dette er praktisk for både institution og familie, at de i forvejen kender hinanden når en ny søskende skal køres ind og det letter indkøringsperioden for alle. Børn i en integreret institution er i forvejen sikret plads i samme institution (oprykning til børnehave) pga. den helt naturlige kontinuitet i det og op samme møde ser vi det helt naturligt, at også barn nr.2 og 3. Skulle kunne for plads i samme institution og om nødvendigt prioriteres over et barn uden søskende samme sted.

Udtalelse fra leder

- Status på egen organisation og opmærksomhedspunkter

Dagtilbuddene i Tommerup området er inde i en meget positiv udvikling, med en sund økonomi, et dygtigt personale og en opbyggende forældrekræfter.

Siden sidste kvalitetsaftale er området blevet større, da vi er sammenlagt med dagplejen. Det var med en vis bekymring, vi så frem til sammenlægningen, da vi synes, vi langt om længe var faldet på plads et godt sted efter sammenlægningen af Himmelrummet og Overmarksgården. Sammenlægningen faldt sammen med frafald i ledelsen, og hårde besparelser i Assens Kommune. På trods af dette kan jeg se tilbage på næsten 3 års sammenlægning med tilfredshed og glæde. Jeg har oplevet en stor opbakning og velvilje blandt personale i såvel dagpleje som børnehuse, da først beslutningen var truffet kommunalt.

Selvfølgelig har der været bump på vejen, men jeg har oplevelsen af, at den faglige kapacitet i området er øget og at alle parter nyder godt af sammenlægningen. Men det er også en stor organisation, og det kan være svært, når vi er vant til at være i mindre enheder, hvor alle kender alle. Personalet kender dog efterhånden hinanden, og vi har mødtes i forskellige fora, både fagligt og socialt.

På ledelsessiden har vi været under stærkt pres de seneste knap 3 år, hvor ledelsen konstant har været en ledelsesperson i undertal. Dette sammenfaldende med sammenlægning og en markant øgning på medarbejdersiden har sat organisationen under pres, både fagligt og mentalt. Medarbejderne har oplevet manglende faglig ledelse, og ledelsen har på samme måde oplevet frustration over ikke at kunne give den faglige, praksisnære ledelse, som er så vigtigt og forudsættende for god kvalitet i dagtilbud.

Det første års tid efter sammenlægning oplevede vi store økonomiske udfordringer i dagplejen, og et faldende børnetal, som betød, at vi måtte tilpasse kapaciteten. Heldigvis har vi siden oplevet, at vores område har en støt stigende befolkningstilvækst, og vi er kommet over de første svære børnesygdomme i samarbejdet mellem dagpleje og daginstitutioner. I dag opleves sammenlægningen som en fordel fra ledelsessiden, og jeg oplever et område, som støtter hinanden, vil hinanden og har respekt for hinanden, og som står sammen om at skabe de bedste betingelser for børn og familier i vores område.

Vi har en rigtig god bestyrelse, som er ambitiøs og vil noget med Dagtilbuddene i Tommerup området, og jeg oplever, at vi står sammen om at sikre, at familierne afleverer deres børn i et dagtilbud af høj kvalitet, hvad enten det er i dagpleje, vuggestue eller børnehave.

Det er vigtigt for ledelsen, af vi har fagligt dygtige og ambitiøse medarbejdere, og at vi altid anser forældrene som vores vigtigste samarbejdspartnere, og dem, der ved mest om deres børn. Vores institutioner er åbne og forældre er altid velkomne. Vi stiller krav til vores forældre og forventer, at de bakker op om arrangementer, hvad enten det er af social eller faglig karakter, eller det handler om en indsats i forbindelse med arbejdsdage og lignende.

Vi har som alle andre været udfordret under covid-19, og kan mærke, at det har været udfordrende at have det tætte og forpligtende forældresamarbejde, som vi altid stræber imod. På den anden side har det givet os mulighed for at gentænke vores visioner for forældresamarbejdet og f.eks. vores traditioner og arrangementer. Her er bestyrelsen også en aktiv medspiller, og vi har mange spændende debatter om dette.

Vi er optimistiske i forhold til fremtiden, og tror på, at den vakante stilling som faglig leder bliver genbesat af en dygtig og ambitiøs medarbejder, som sammen med personale og ledelse vil arbejde for et endnu bedre dagtilbud i Tommerup området.

Vi oplever, at vi har et godt og tæt samarbejde med vores øverste ledelse og administration, og vi oplever, at der i kommunen er fokus på de mindste børn, og vigtigheden af, at de kommer godt fra start. Det ønsker vi, der fortsat vil være opmærksomhed på. Det er dog en forudsætning, at der tildeles tilstrækkelige budgetter, så vi kan opretholde en god normering, som grundlag for at udøve høj faglighed og kunne tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere. Derudover bør der være fokus på at minimere mængden af "driftopgaver" fra kommunal side, så vi får råderum til at udøve visionær og strategisk ledelse i de enkelte områder.

Underskrifter

Dato 7/10-2021 Underskrift

AMR: *Camilla Bagge*

Bestyrelsesformand:

Leder af dagtilbuddet: *Lisbeth W. Rasmussen*