

NETVÆRKET 20-12



NUP NETVÆRKSUDVIKLINGSPLAN for 2015/17

Revideret den 22. januar 2015

Børnehaven Svend-Åge

Dagtilbudsleder Mette Hjulmann

Frk. Ellen Gades Børnehave

Dagtilbudsleder Vibeke Fogtmand

Arveprinsesse Carolines Børneasyl

Dagtilbudsleder Mette Langhein-Winther

Thunfisken

Dagtilbudsleder Lisa Wistoft

Langenæsen

Dagtilbudsleder Jørgen Tingsgård

Børnely

Dagtilbudsleder Anette Rosenkrantz Fuglsang

Selvejende dagtilbud

Alle dagtilbuddene i netværket 20-12 er selvejende. At være selvejende betyder, at vi er drevet af en bestyrelse, der er underlagt dagtilbudsloven. Bestyrelsen vælges blandt forældrene i dagtilbuddet.

I nogle af dagtilbuddene er der desuden bestyrelsesmedlemmer som kommer fra foreninger, frivillige organisationer o. lign.

Bestyrelsen består desuden af dagtilbuddets leder, som fungerer som sekretær, uden stemmeret, og en medarbejderrepræsentant, som repræsenterer medarbejderne ind i bestyrelsen, uden stemmeret. Selveje er at tage et ansvar.

Bestyrelsen i et selvejende dagtilbud har arbejdsgiverkompetence og har indflydelse og ansvar for ansættelser, og anvendelse af ressourcer. Bestyrelsen udstikker den pædagogiske kurs, og hvilket værdigrundlag dagtilbuddet tager sit afsæt i. Det nødvendiggør, at bestyrelsen kender dagtilbuddet og dets behov, og er dermed direkte berørt, af de konsekvenser af de beslutninger bestyrelsen træffer.

Bestyrelsens konstruktion gør, at det er de personer, der har deres daglige gang i dagtilbuddet, også er dem, der træffer beslutningerne. Selvejende dagtilbud er med andre ord en måde at uddelegere ansvar til borgerne på. Det er den praktiske og konkrete udmøntning af nærdemokrati, borger- og brugerindflydelse.

Et selvejende dagtilbud er mere end det. Det er også en garanti for det frie valg, og en stor mangfoldighed af dagtilbud med forskellige værdigrundlag. I et selvejende dagtilbud er der - Tæt på ledelse - og der er ikke langt fra ide til handling, samtidig har den øverste ledelse og den overvejende del af bestyrelsen deres daglige gang i dagtilbuddet, altså - Synlig ledelse.

Et selvejende dagtilbud er en selvstændig juridisk enhed, der er økonomisk og juridisk ansvarlig i forhold til de dispositioner, det foretager.

Et selvejende dagtilbud er underlagt en driftsaftale med kommunen, i vores tilfælde Aarhus Kommune.

I selvejende dagtilbud tror vi på, at netop mangfoldigheden og valgfriheden spiller en meget central rolle i både dagens og fremtidens Danmark. Vi mener, det er vigtigt at vores børn vokser op i dagtilbud, hvor værdigrundlag og tankegange er mangfoldige. Når fremtidens borger er rodfæstet i egen kultur, giver det mulighed for at magte dialogen med dem, der tænker og tror anderledes.

Ordforklaring:

NUP - Netværksudviklingsplan

DTL - Dagtilbudsleder

LUP - Lokaludviklingsplan

SDL - Selvejende Dagtilbudsledere

MDI - Paraplyorganisation. www.mdi.dk

HR - Human Resource

LUS - Lederudviklingssamtaler

MUS - Medarbejderudviklingssamtale

TS - Teamsamtale

GRUS - Gruppeudviklingssamtaler

APV - Arbejdspladsvurdering

DHL Stafetten - Motionsarrangement

Netværket 20-12

Vi er seks selvstændige juridiske enheder med hver sin bestyrelse. NUP- Netværksudviklingsplanen skal ses som et dynamisk og handlingsorienteret arbejdsredskab for dagtilbuddene i netværket.

Vi kan findes på den fælles hjemmeside for alle selvejende dagtilbud Aarhus Kommune: www.daginstitutioner-aarhus.dk og på BørneIntra, hvor der er også er links til vores egne hjemmesider.

<p>Børnehaven Svend-Åge DTL: Mette Hjulmann Harald Selmers vej 45, 8240 Risskov 8713 8165 / 2384 4726 Skole-distrikt: Risskov Skole Antal børn: 40 (3-6 år) mehju@aarhus.dk Bestyrelsesformand: Kristian Illemann kristian.illemann@gmail.com</p>	<p>Frk. Ellen Gades Børnehave DTL: Vibeke Fogtmann Elmevej 6, 8240 Risskov 8713 8119 Skole-distrikt: Risskov Skole Antal børn: 36 - 44 (3-6 år) vifog@aarhus.dk Bestyrelsesformand: Christian Lomborg Jessen clj@innova-law.com</p>
<p>Børnehuset Thunfisken DTL: Lisa Wistoft Thunøgade 22, 8000 Aarhus C 8713 8438 / 2053 3613 Skole-distrikt: Samsøgade Antal børn: 18 (0-3 år) og 40 (3-6) www.thunfisken.dk liwis@aarhus.dk Bestyrelsesformand: Tina Brixtofte Andersen tiba@km.dk</p>	<p>Arveprinsesse Carolines Børneasyl DTL: Mette Langhein-Winther Hjarnøgade 9, 8000 Aarhus C 8713 8044 / 5164 8965 Skole-distrikt: Samsøgade Antal børn: 12 (0-3 år) og 40 (3-6) www.arveprinsessen.dk mlw@aarhus.dk Bestyrelsesformand: Lise Schmidt Holm liseschmidtholm@gmail.com</p>
<p>Børnely DTL: Anette Rosenkrantz Fuglsang Valdemarsgade 16, 8000 Aarhus C 8713 8404 / 2479 2953 Skole-distrikt: Læssøesgade Antal børn: 16 (0-3 år) og 40 (3-6) her- af 16 pladser til aftenåbent. arf@aarhus.dk Bestyrelsesformand: Louise Trøllund Bindslev ltbi@falck.dk</p>	<p>Langenæsen DTL: Jørgen Tingsgård Langenæs Alle, 8000 Aarhus C 8713 8049 / 2991 1027 Skole-distrikt: Læssøesgade Antal børn: 12 (0-3 år) og 30 (3-6) www.langenaesen.dk joti@aarhus.dk Bestyrelsesformand: Nana H.H. Hansen nanahyo@gmail.com</p>

Selvejende dagtilbud i bevægelse

I Aarhus kommune ser vi stor politisk velvilje til at bevare det selvejende miljø.

Vi oplever en forventning om, at det selvejende miljø skal kunne skabe bæredygtige pasningstilbud. Set i det perspektiv står de selvejende dagtilbud overfor en udfordring om, at sætte lys på og styrke selvejeformen som et alternativt tilbud mellem kommunale og private dagtilbud.

Det fordrer strategiske overvejelser og ekstra opmærksomhed fra det selvejende miljø, når vi skal kunne agere på nye måder i forhold til civilsamfundet og den politiske arena og samtidig bevare nærdemokratiet. Vi vægter omstillingsparathed og at forældrene har størst mulig brugerindflydelse. Netværket 20-12 har valgt at hjemtage administrationen, og samarbejder med MDI.

Mission og vision

Netværket 20-12 skal forstås som et system af forbundne enheder. De bærende elementer i netværket, er det indhold som skabes af og i netværket.

Missionen.

Netværket 20-12 er en organisatorisk ledelsesstruktur, der binder de selvstændige juridiske enheder sammen indenfor de fire ledelsesdimensioner - pædagogik, HR, økonomi og interessents ledelse.

Vi har et organisatorisk forum, hvis formål er at etablere de bedste muligheder for at videreudvikle vore dagtilbuds kerneydelser og "Det Gode Børneliv".

Visionen.

- vi agerer i forandringsledelse og har fokus på at være innovative.
- vi arbejder med evidensbaseret viden, hvor vi igennem vores erfaringer, observationer og undersøgelser tilrettelægger dagtilbuddenes pædagogiske virke.
- vi arbejder med en høj grad af forældreindflydelse gennem dagtilbuddenes bestyrelser.
- vi arbejder med en pædagogisk tilgang, hvor dannelse og udviklingen af demokrati er i fokus.
- vi arbejder for at skabe bedst mulige vilkår for medarbejdernes trivsel og faglige udvikling.

Videnskabsteoretisk tilgang

Ledelsen i netværket har defineret en fælles videnskabsteoretisk tilgang for netværkets virke.

Det betyder, at ledelsens handlinger og beslutninger tager afsæt i ledelsesstrategier defineret af Kurt Klaudi Klausens tanker om de fire dimensioner for strategisk ledelse: pædagogik, HR og økonomi og interessents ledelse.

Vores strategiske videnskabsteoretiske tilgang tager afsæt i den systemiske tænkning, hvor viden bygger på relationer og hvor handlinger foretages i en lineær- og cirkulær forståelse.

Vi tager udgangspunkt i en ressource og værditænkning. Det medfører, at vi har en anerkendende tilgang i vores udforskning og forståelse af de udfordringer, som vi står overfor.

Narrativ praksis der bygger på fortællinger som metaforer. Metaforer der skaber og vedligeholder interaktionen og den sociale forståelse af, at forandringer bundfælder sig i organisationen, gennem alternative fortællinger.

Fokusområder

Den økonomiske udvikling og den store opmærksomhed på måling inden for de fire dimensioner: pædagogik, HR, økonomi og interessents ledelse har betydning for måden at drive selvejende dagtilbud på.

Vi ønsker at udvikle og eksperimentere med nye netværksformer, så vi i samarbejde kan være innovative og løse fremtidens krav og udfordringer.

Organisering og ledelse

Netværket ledes af et lederteam som består af netværkets dagtilbudsledere. Dagtilbudslederne har hver især ansvaret for at sikre, at de respektive dagtilbuds bestyrelser er informeret om og involveret i de indsatsområder, netværket arbejder med.

Dagtilbudslederne refererer ledelsesmæssigt til bestyrelserne i dagtilbuddene.

Lederteamet har en forretningsorden. Bilag 1.

For at sikre netværkets indflydelse, har vi valgt at lade os repræsentere i forskellige samarbejdesforaer.

Ledelsesoverdragelse i Netværket.

I tilfælde af fravær for én eller flere dagtilbudsledere i gruppen kan ledelsesansvaret overdrages til en dagtilbudskollega. Bilag 2.
Dagtilbudslederen orienterer relevante samarbejdspartnere i Aarhus Kommune, bestyrelsen og medarbejdere/souschef om hvem der har ledelsesansvaret i fraværperioden, og hvordan vedkommende kan kontaktes.

I tilfælde af længerevarende fravær eller mangel på dagtilbudsleder i ét af dagtilbuddene aftales med bestyrelsen, hvorvidt denne vil overgive ledelseskompetence til en dagtilbudsleder i netværksteamet. Hvis dette skulle blive aktuelt, skal der udarbejdes en skriftlig ansættelsesaftale med beskrivelse af kompetencer og aflønning af pågældende dagtilbudsleder.

Indsatsområde	Mål	Hvordan	Dokumentation
Ledelsesoverdragelse i tilfælde af fravær	Sikre at ledelsen i det selvejende dagtilbud lever op til de ledelsesmæssige forpligtigelser beskrevet i dagtilbudsloven	Ved at netværkets DTL aftaler indbyrdes hvordan, hvornår og hvem der dækker hinanden ind	Aftalerne nedskrives som bilag til forretningsordenen og kommunikeres til kommunen, medarbejderne og bestyrelserne

Interessant ledelse

Netværket arbejder aktivt for at skabe forståelse for dets formål og værdier, samt sikre dets eksistensberettigelse.

DTL'erne er det centrale bindeled i kommunikationen mellem dagtilbudde og samarbejdspartnere.

DTL'erne er opmærksomme på betydningen af den kontinuerlige kommunikation mellem alle interessenter, via de formelle kommunikationsveje.

At være selvejende dagtilbud er kendetegnet ved:

- forældrevalgt/udpeget bestyrelse som har arbejdsgiver kompetence
- at deltage i et ligeværdigt forpligtende netværk
- nærdemokrati
- høj pædagogisk faglighed
- omstillingsparathed
- medarbejdertrivsel

Indsatsområde	Mål	Hvordan	Dokumentation
Nærdemokrati: Børn Medarbejder Bestyrelse/ forældre	Det Gode Børneliv: Synlighed, oplysning, orientering og omstillingsparathed	At der er let adgang for børn, forældre og medarbejdere til dagtilbudslederen Høj grad af indflydelse gennem forældrevalgt/udpeget bestyrelse	Venteliste til dagtilbuddene Glade børn i trivsel Høj medarbejdertrivsel Høj forældretilfredshed

Indsatsområde	Mål	Hvordan	Dokumentation
Bestyrelseskursus	At bestyrelserne bliver klædt på til bestyrelsesarbejdet At skabe dialog med de øvrige bestyrelser i 20-12 og MDI, om udfordringer, der kan opstå	At der arrangeres bestyrelseskursus med en repræsentant fra MDI SDL har fokus på bestyrelsessamarbejde	At bestyrelsen er bevidste om deres arbejdsgiverkompetence i et selvejende dagtilbud En engageret og nærværende bestyrelse
Pædagogisk tilsyn	Aarhus Kommunes sikkerhed for, at det selvejende dagtilbud opfylder Aarhus Kommunes krav om drift af dagtilbud	At der afholdes kvalitetssamtale	Referat fra samtalen med konklusion og indsatsområder som indarbejdes i NUP / LUP
Udbredelse af kendskab til og viden om de selvejende dagtilbud i det politiske system	At selvejende dagtilbud bliver synlige for politikerne	At SDL arbejder med indsats områder At vi deltager i dialogmøder med rådmanden	At samarbejdsrelationerne og det politiske system får viden og kendskab til de selvejende dagtilbud
Udbredelse af kendskabet til og viden om de selvejende dagtilbud i det kommunale embedsmandssystem	At der opnås viden om, respekt for og kendskab til de selvejende dagtilbud	Forening for alle selvejende, SDL Sikre og fremme samarbejdet med områdecheferne Deltagelse i andre samarbejdsfora med kommunale embedsmænd	Udbrede kendskabet til de gode historier om selvejende dagtilbud Viden om den historiske baggrund for selvejende dagtilbud
Driftsaftalen	Bevarelse og udvikling af de selvejende dagtilbud som alternativ/supplement til de kommunale dagtilbud	At driftsaftalen indgået mellem Aarhus Kommune og de selvejende dagtilbud videre udvikles	Driftsaftalen er tidssvarende i relation til de opgaver der skal løses indenfor de fire dimensioner

Pædagogisk ledelse

Vores rammer sættes af dagtilbudsloven, samt de politiske udmeldinger om pædagogiske indsatsområder der er dagsorden sat af Aarhus Kommune og egne vurderinger af, hvordan vi bedst definere, faciliterer og udvikler Det Gode Børneliv i de selvejende dagtilbud. Vi ser en opgave i at være væsentlige

aktører i børnenes dannelse. Dannelse som en proces, hvorigennem børnene bliver i stand til gennem selvindsigt, viden om og kunnen til, at forstå og agere i verdenen.

Vores fokus vil være, at skabe pædagogiske miljøer, som giver børnene optimale trivsels- udviklings og læringsmiljøer. Alle børn skal blive så dygtige, som de kan.

Indsatsområde	Mål	Hvordan	Dokumentation
De pædagogiske læreplaner	En dynamisk plan for pædagogisk virke, som beskriver dagtilbuddets værdier og deraf følgende praksis	At der finder en evaluering sted hvert andet år	Brugertilfredshedsundersøgelser Kvalitetsrapporten. De pædagogiske læreplaner Den pædagogiske praksis Respons fra skolerne
At netværkets dagtilbud har en faglig profil som fremmer 95 % målsætningen	Sikre at børnene fra netværkets dagtilbud er godt rustede til at tage imod livets udfordringer når de forlader vores dagtilbud	At der tilrettelægges en pædagogik som er inkluderende for alle børn i et forpligtende fællesskab Fokus på børn med særlig behov	Brugertilfredshedsundersøgelser Kvalitetsrapporten De pædagogiske læreplaner Den pædagogiske praksis Respons fra skolerne
Forebyggelsestrekanten. Bilag 3.	At sikre at færrest mulige børn kommer i en position som udsat	At forebyggelsestrekantens tanker og formuleringer om den tidlige fælles indsats anvendes i det pædagogiske arbejde	At der samarbejdes om den fælles indsats At der samarbejdes i det enkelte nærområde
Sproglig udvikling	Vidensdeling Alle forældre til de 3 årige børn i tilbydes og anbefales at tage imod en sprogvurdering På sigt arbejder vi for en fælles sprogvejleder	At alle netværkets dagtilbud har enten en sprogvejleder eller en sprogpædagog, som har særlig fokus på sprogarbejdet i dagtilbuddet	Brugertilfredshedsundersøgelser Kvalitetsrapporten De pædagogiske læreplaner Den pædagogiske praksis Respons fra skolerne

Indsatsområde	Mål	Hvordan	Dokumentation
Værne om børnenes legemiljøer	At børnene udvikler selvindsigt, empati og sociale kompetencer, og evner at være medskaber af legemiljøet	At vi i dagtilbudde- ne indretter og understøtter fysiske og pædagogisk miljøer som tilgodeser børnenes legemuligheder	Brugertilfredshedsundersøgelser Kvalitetsrapporten De pædagogiske læreplaner Den pædagogiske praksis
Storebørnsgruppe	At vores største børn inden skolestart mestre at være sammen med mange børn og voksne de ikke kender	Mindst 2 gange årligt tager vi på storebørnsture en formiddag Der er et fastlagt program med lege og fællesspisning En voksen er tovholder	At børnene udtrykker kendskab, erfaringer og begejstring i mødet med nye relationer
Inklusionsvejleder	At alle børn oplever sig inkluderet	Inklusionsvejlederen skal inspirere 20-12 s pædagoger	Udvikling og sparring af det pædagogiske personale
Pædagoger på inspirationsbesøg i andre 20-12 dagtilbud	At pædagogerne bliver inspireret af hinandens pædagogiske metoder og fysiske rammer	I 2015 vil lederne arrangere, at pædagogerne får mulighed for at besøge andre dagtilbud med en gruppe børn	Et større kendskab til hinandens pædagogiske praksis
Udnyttelse af pædagogers spidskompetence	At vi anvender pædagogernes specialviden på tværs af dagtilbuddene	DTL kortlægger sammen med pædagogerne, hvem der har specielle kompetencer de kan byde ind med	Et kompetence katalog

HR ledelse

I Netværket arbejder dagtilbudslederen for et anerkendende og udviklende arbejdsmiljø. Medarbejderne ses som en bærende del i det pædagogiske arbejde. Vi vægter derfor en kultur hvor medarbejderne trives og er klædt på til opgaven.

Ved at bringe medarbejdernes kompetencer sammen om meningsfulde projekter skabes mulighed for fæles læring og refleksionen til udvikling af en unik kultur. Vi vil udnytte disse kulturforskelle imellem de enkelte dagtilbud til en dynamisk udvikling.

Indsatsområde	Mål	Hvordan	Dokumentation
At blive arbejdsmiljøcertificeret	At blive certificeret	Dagtilbuddenes arbejdsmiljøgrupper arbejder med mål for arbejdsmiljøcertificering	At blive certificeret
Arbejdsmiljøet	At sikre et godt arbejdsmiljø og derved skabelsen af attraktive arbejdspladser	At der foregår sparring og udvikling på baggrund af trivselsundersøgelser, APV, politikker og sygefravær	Trivselsundersøgelsen APV Arbejdsmiljøcertificering
Ledelsesudvikling af dagtilbudslederne	Kvalificering af DTL`nes ledelseskompetencer gennem LUS	At der i netværket sikres dagtilbudslederne LUS samtaler	Output af samtalen vil efterfølgende afspejles i DTL`nes virke
Medarbejder udvikling / kompetenceudvikling	Faglig udvikling Eksperimentere med faglig udvikling i fælles læreprocesser.	Ved at der arrangeres fælles foredrag og projekter MUS/GRUS/TS Kvalificere fagligt og personligt	Afspejles i medarbejdernes udvikling i det pædagogiske arbejde.
Ledelsesudvikling i netværket	At dagtilbudslederne, i dele af ledelsesprocesserne, udvikler institutionerne ved at inddrage og integrere den viden og erfaring som ligger hos medarbejderne	Der iværksættes en kursusrække for dagtilbudslederen i Frisættende Ledelse. Kurset afholdes med proceskonsulent og sættes i søen vinter/forår 2015.	Lederne arbejder under kursusforløbet med Frisættende Ledelse i praksis.

Økonomisk ledelse

Vi er seks selvstændige juridiske enheder med hver sin bestyrelse, hvor den enkelte bestyrelse og dagtilbudsleder har den fulde indflydelse på, hvordan de vil disponere dagtilbuddets økonomi. For at understøtte, at dagtilbuddene i Netværket er økonomisk stabile, etableres et tæt ledelsesmæssigt samarbejde om økonomiopfølgning i de enkelte dagtilbud.

Dagtilbuddenes mulighed for at oparbejde underskud/overskud følger og justeres efter hensyntagen til de til enhver tid gældende regler for Aarhus Kommune.

Alle dagtilbud i netværket har en administrationsaftale hos MDI.

Indsatsområde	Mål	Hvordan	Dokumentation
Økonomisk overblik over det enkelte dagtilbud i Netværket	At sikre økonomisk stabilitet og imødegå udsving i det enkelte dagtilbud	At der skabes kendskab til dagtilbuddenes økonomi At der udøves ledelsesmæssig sparring At der informeres på netværksmøde ved årets begyndelse At der foregår analyseret kvartalsopgørelser, opfølgning og sparring	Statusopgørelser
Ligestille forældre i kommunale og selvejende dagtilbud	At der opnås en forståelse af tildelelse af midler til dagtilbud i Aarhus kommune og midler til forvaltningen Hvad går pengene til?	At der er samarbejde med forvaltningen At forsøge at udrede hvad og hvordan økonomien bliver brugt, eventuelt i samarbejde med Aarhus forældreorganisation	Beskrivelse af hvordan de selvejende dagtilbud sikres samme midler som kommunale dagtilbud
Samarbejde mellem Aarhus Kommune og MDI	At forventet regnskab og budget udmeldinger kan ske direkte til / af MDI	At de to styreprogrammer som Aarhus Kommune og MDI benytter indbyrdes kan samarbejde	At MDI får adgang til vores budgetter i LIS
At søge fonde og puljer	At få fondsmidler eller puljemidler til at forbedre personalet fagligt, og den daglige drift	At skabe et overblik over hvilke muligheder, der er for at søge At hjælpe hinanden med at skrive ansøgninger	At få fondsmidler og puljer til netværket, eller til de enkelte dagtilbud

Bilag 1:

Forretningsorden for netværket

Vi er seks selvstændige juridiske enheder med hver sin bestyrelse

Fortrolighed / tavshedspligt

Netværkets lederteam og bestyrelse forpligter sig til at håndtere al information fra deltagerne som fortroligt. Informationer som forinden er offentligt tilgængelige må videregives.

Den aftalte fortrolighed og den efter loven gældende tavshedspligt gælder for hele bestyrelsen, ledelsesteamet og personalet. Aftalen om fortrolighed og tavshedspligt ophører ikke ved fratrædelse.

Netværksøkonomi

Det aftales, at der i opstarten af Netværket ingen fælles puljer er. Netværket har ingen revision, da revisionen ligger i det enkelte dagtilbuds regnskab. De enkelte dagtilbud hæfter for egen økonomi.

Indmeldelse

Nye dagtilbud kan optages i Netværket, hvis alle de nuværende dagtilbud accepterer dette.

Udmeldelse

Et dagtilbud kan melde sig ud af Netværket med tre måneders varsel til et årsskifte.

Twisteløsning

Uoverensstemmelser mellem parterne om fortolkning af aftalen eller andre sager, søges løst ved forhandling. Kan der ikke umiddelbart skabes en forhandlingsløsning, tages kontakt til MDI eller andre med henblik på at finde en løsning.

Eksklusion

Et dagtilbud kan ekskluderes af Netværket, hvis alle øvrige dagtilbud i Netværket finder at dagtilbuddet ikke lever op til de forventninger og krav der stilles i netværksarbejdet. Før eksklusion kan komme på tale, er der en procedure: De øvrige dagtilbud i netværket laver en skriftlig redegørelse, hvori der står hvilke punkter og områder der ønskes forbedret. Der afholdes et møde med bestyrelsen fra det pågældende dagtilbud og repræsentanter fra netværket, hvor der laves en skriftlig handleplan.

Mødestruktur

Lederteamet afholder fast møder hver 4 uge.

Møderne afholdes efter skriftlig udarbejdet dagsorden, som udsendes en uge før mødet. Møderne refereres skriftligt med beslutningsreferater. Deltagerne er på skift mødeledere og referenter.

Der arbejdes med årshjul/årsplan.

Bilag 2:

Ledelsesoverdragelse Politik i forbindelse med dagtil- budsleders fravær, ferie osv.

Vikar DTL er overordnet ansvarlig for dagtilbuddet under DTL`s fravær. Lederoverdragelsen ses som en garant for, at souschef og bestyrelsen har en DTL sparringspartner, hvis der opstår større udfordringer, end de vurderer hensigtsmæssigt og forsvarligt at stå med alene.

Børnehaven Svend-Åge og Frk. Ellen Gades Børnehave er primært samarbejdspartnere
Børnehuset Thunfisken og Arveprinsesse Carolines Børneasyl er primært samarbejdspartnere.
Børnely og Langenæsen er primært samarbejdspartnere.

Børnehaven Svend-Åge DTL: Mette Hjulmann Harald Selmers vej 45, 8240 Risskov 8713 8165 / 2384 4726 Skoledistrikt: Risskov Skole Antal børn: 40 (3-6) mehju@aarhus.dk	Frk. Ellen Gade Børnehave DTL: Vibeke Fogtmand Elmevej 6, 8240 Risskov 8713 8119 / 2478 2510 Skoledistrikt: Risskov Skole Antal børn: 40 (3-6) vifog@aarhus.dk
Børnehuset Thunfisken DTL: Lisa Wistoft Thunøgade 22, 8000 Aarhus C 8713 8438 / 2053 3613 Skoledistrikt: Samsøgade Antal børn: 18 (0-3 år) og 40 (3-6) liwis@aarhus.dk	Arveprinsesse Carolines Børneasyl DTL: Mette Langhein-Winther Hjarnøgade 9, 8000 Aarhus C 8713 8044 / 5164 8965 Skoledistrikt: Samsøgade Antal børn: 12 (0-3 år) og 40 (3-6) mlw@aarhus.dk
Børnely DTL: Anette Rosenkrantz Fuglsang Valdemarsgade 16, 8000 Aarhus C 8713 8404 / 2479 2953 Skoledistrikt: Læssøesgade Antal børn: 16 (0-3 år) og 40 (3-6) her- af 16 pladser til aftenåbent. arf@aarhus.dk	Langenæsen DTL: Jørgen Tingsgård Langenæs Alle, 8000 Aarhus C 8713 8049 / 5164 8945 Skoledistrikt: Læssøesgade Antal børn: 12 (0-3 år) og 30 (3-6) joti@aarhus.dk

Bilag 3:

Forebyggelsestrekanten

Strategi for forebyggelse af mis trivsel og risikoadfærd blandt børn og unge – set ind i 95% målsætningen.

Strategien understøtter børn og ungepolitikkens vision og fire effektmål:

1: Forældresamarbejde

2: Læring og udvikling

3: Rummelighed

4: Sundhed og trivsel

Tanken er en paraply der samler politikker, handleplaner og indsatser for forebyggelse i 0-18 års perspektiv.

Beskyttende faktorer for forebyggelse af mis trivsel og risikoadfærd:

- Venskaber
- Trivsel
- Robusthed
- Forældreinvolvering/samarbejde
- Uddannelse
- Medborgerskab

Risikofaktorer:

- Mistrivsel
- Familiemæssige forhold
- ADHD – psykiske lidelser/vanskeligheder
- Misbrug i familien
- Belastende begivenheder – for barnet/familien
- Fattigdom
- Stress

Forebyggelsestrekanten i alderssvarende perspektiv: 1-6 år

