Bestyrelsesmøde i Børnegården Sct. Anna d. 16. januar 2025 kl. 17.00-19.30

Deltagere:
Morten Obel (dagtilbudsleder)
Birgitte Kiplev (medarbejderrepræsentant)
Lisbeth Aakær Lolk (medarbejderrepræsentant)
Sofia B. Nedergaard (fungerende formand)
Karen Falk Stensgaard (ordinært medlem)
Lin Møller (ordinært medlem)
Tove Rasmussen (eksternt medlem)
Michelle Gram (suppleant)
Peter Skjøt Adelhelm (ordinært medlem)
Anne Sofie Schlütter-Hvelplund (ordinært medlem)
Stine Staal (suppleant)

Afbud:
Anders Hyldig (ordinært medlem)

Referent: Peter Skjøt Adelhelm

Dagsorden:

Orienteringspunkter:

1. **Nyt fra formanden**
   Ikke aktuelt

2. **Nyt fra lederen v. Morten Obel: herunder nyt om personale**
   Legeplads: reetablering af børnehavens legeplads er næsten færdig. Der blev i processen konstateret udpræget råd i det eksisterende træværk. Derfor er det blevet en større opgave end først antaget.
   Anlægsarbejdet på vuggestuens legeplads påbegyndes i næste uge.

   Personale: Den nye pædagog Celina begynder per 1. april 2025 i børnehaven. Rose og Anne er faldet godt til i vuggestuen. Der er ro på personalesituationen i vuggestuen.

   LUS og *MUS 2025*: Morten og Sofia afholder en lederudviklingssamtale. FOBU assisterer Sofia. Der afholdes et formøde med FOBU for at strukturere samtalen. Morten afvikler LUS samtaler med Anja og Maria

Dagtilbud for alle: Oplæg for alle medarbejdere den 25. febraur 2025. Sidste workshop for ledelsen er afholdt. Der skal afvikles workshop for medarbejdere for at klæde medarbejdere med på relations arbejde.
Den 19. marts 2025 afvikles en dag for fast personale, medhjælpere med +3 års anciennitet og assistenter, hvor der tales om strukturering og implementering. Målet er fortsat at lege flere børn ind i fællesskaber. Herunder under inddragelse af relationscirkler. Systematisk opfølgning på barn-barn relationer.

Driftsaftale: Den 5. februar afholdes næste møde med forvaltningen om driftsaftaler. Budgettet for første halvdel af 2025 bliver som tidligere udmeldt, da der endnu ikke foreligger en løsning ift. vedligehold og driftsbudgetter i regi af Aarhus Ejendomme.

Bestyrelsen vil blive forlagt et udkast til driftsaftalen, når denne forligger.

3. Nyt fra afdelingerne

Vuggestuen v. Birgitte: Der indkøres mange nye børn hen over de næste måneder.
28. februar afholdes der fastelavn i vuggestuen. Vi slår ikke katten af tønden. Fastelavn afvikles som en udvidet version af festlig fredag.

Det er aktuelt et usikkerhedsmoment hvordan det praktisk kommer til at foregå, når legepladsen skal graves op i den nærmeste fremtid. Det vil aflede logistiske udfordringer når børnene skal sove, men forventes at kunne løses.

Der mangler fortsat mange tilbagemeldinger vedr. børnenes fremmøde i uge 7. Morten sender en reminder per mail.

Børnehaven v. Morten
Formiddagsmad er afprøvet inden årsskiftet. Det har vist sig, at en formiddagsmad har været et positivt tiltag. Børnene opleves mere frisk frem mod frokost, og det har haft en hyggelig samlende kraft at samles om et kort måltid.

Tarzansal: Det er forsøgt at ændre praksis for brugen af tarzansalen. Tarzansalen anvendes nu mere aktivt. Nu med en klarere plan, og mindre til ukontrolleret tons. Langt de fleste børn har oplevet god gavn af mere rammesatte legeaktiviteter i Tarzansalen.
Det har været positivt, at pædagogerne har guidet medhjælpere i børnehaven til at rammesætte lege.

Aktivitetsgrupper: Begynder til februar. Skovgruppen bliver en udegruppe i den kommende periode, hvor aktivitet foregår i nærområdet.

4. APV

Bestyrelsen har på forhånd fået tilsendt begge APV-rapporter.

Morten oplyser, at rapporterne er behandlet på MED møde i tirsdags. APV-rapporten er læst af ledelsen og vores AMR. Det vurderes, at rapporten giver et retvisende billede af huset, og den periode vi har været igennem i efteråret. Personalet bliver i første omgang inddraget gennem MED, og hvis vi finder det nødvendigt, bliver hele personalegruppen involveret i en proces til fælles perosnale-møde i slutningen af februar.

En overordnet tendens i kommunen er, at medarbejderne på tværs af kommunen oplever, at det er vanskeligt at levere den kvalitet i arbejdet, som tidligere.
Travlhed og højere følelsesmæssige krav er med til at drive udviklingen.

Medarbejderrapport:
Morten beskriver, at flere børn i dag har vanskeligt ved at lege. Pædagoger må i højere grad end tidligt deltage i lege, hvilket lægger beslag på personaleressourcer.

Tove påpeger, at problematikken løftes på lederniveau. Også henset til, at udrulningen af dagtilbud for alle lægger op til at flere børn med specialbehov skal kunne rummes i dagtilbuddet.

Aktuelt er børnetallet i børnehaveafdelingen 72 børn. Der er indkaldt ekstra personale.

Overordnet set er Morten ikke overrasket over rapportens overordnerede tendens.

Tove påpeger, at det på sigt kan det være en god investering at afvikle MUS-samtaler inden en APV, så medarbejderne får et forum til at præsentere ønsker, udviklingspotentiale, eventuelle utilfredsheder mv.

Det er opløftende at relationer til kollegaer og arbejdsplads vurderes stærke.

Lederrapport:
Ledelsesinput v. Morten: I ledelsen er rapporten diskuteret. Generelt er der enighed om, at rapporten er retvisende for tingenes tilstand. Rapporten afspejler, at der har været travlhed i efteråret 2024, at en ny leder skulle køres ind samt at ledelsesresurser har været inddraget som pædagogtimer pga. sygemeldinger. Overordnet er det meget positivt, at jobtilfredsheden scorer højt.

Sofia påpeger, at tendenser fra medarbejderrapporten er gennemgående i lederrapporten. At der er travlt, at der skal løbes stærkt, at det er svært at nå det hele.

Der er udsigt til at Anja og Maria får frigivet flere timer til ledelsesarbejde idét sygemeldt personale vender gradvist retur og nyt personale køres ind.

Handlinger:
På baggrund af APV-rapporterne påtænkes det på medarbejdersiden at afvikle MUS-samtaler.
Efter en periode med oplevet omsorgstræthed forrige år var medarbejdergruppen gennem et psykologforløb. Der foreligger noget brugbart materiale, som i højere grad kan tages i anvendelses til en systematisk opsamling på arbejdet med det foreliggende trivselsarbejde.

Maria vil løbende udfordre dele af arbejdskulturen i børnehaven. Som ny leder har hun flere nye justeringsforslag, som løbende implementeres og gradvist skubber til en kulturændring. Bestyrelsen bakker op om det fortsatte arbejde.

Fra personalet opleves det, at nogle børn har vanskeligheder ved at krav der stilles til, at indgå i gode og sunde relationer i børnehaven. Det foreslås at forældre i højere grad inddrages i at stille krav til deres børn og dermed aktiveres i det pædagogiske arbejde. Det foreslås dertil, at det for forældrene foldes ud hvilke kompetencer det kræver af et børnehavebarn at indgå i relationer og kan arbejde med disse. Som ledelse kan vi arbejde med at klæde forældrene på til at takle udfordringer gennem aktiv kommunikation om det pågående pædagogiske arbejde og temaer.

5. **Økonomi**:
    a. Info om forventet regnskab 2024 (bilag eftersendes) :
        i. Der er flere ubekendte faktorer mht. regnskabet for 2024. Bl.a. barselsrefusion. Det forventes at regnskabet for 2024 ender med et minus på omtrent 150.000.

    b. Proces frem til underskrift fra bestyrelsen:
        i. Aktuelt er FOBU ved at færdiggøre det endelige regnskab for 2024. efter en endelig revision i regi af FOBU sendes det endelige budget til underskrivelse i bestyrelsen.

c. Budget for 2025: Det midlertidige budgetskema for 2025 ligner budgettet for de forudgående år. Den store forskel er, at vi endnu kun har modtaget et halvt vedligeholdelsesbudget pga. uafklaret proces med Aarhus ejendom.
   Morten foreslår en mere dybdegående gennemgang af budgettet på det næste møde, hvor flere økonomiske faktorer er kendt.
d. Prioriteringer for 2025: Personaleresurser er fortsat højt prioriteret. At der indkøbes mad og materialer af høj kvalitet.

6. Eventuelt

Tilmelding til en bestyrelsesworkshop kommer inden for den nærmeste fremtid.

Den 18. marts 2025 afvikles bestyrelsesworkshop på Aros. v. Laura Arden.

Dialogmøde med den kommunal rådmand afvikles den 19. maj 2025.

Næste pædagogiske tilsyn er varslet til sommer 2025. Kirsten Sørensen er tilsynskonsulent.
Tilsynssamtale på baggrund af det uanmeldte tilsyn afvikles den 26. juni 2025.
Som noget nyt afvikles et formøde, som skal være med til at rammesætte tilsynet.

Bestyrelsesmøde i Børnegården Sct. Anna d. 12. marts 2025 kl. 17.00-19.30

Deltagere:
Morten Obel (dagtilbudsleder)
Birgitte Kiplev (medarbejderrepræsentant)
Lisbeth Aakær Lolk (medarbejderrepræsentant)
Sofia B. Nedergaard (fungerende formand)
Karen Falk Stensgaard (ordinært medlem)
Lin Møller (ordinært medlem)
Tove Rasmussen (eksternt medlem)
Michelle Gram (suppleant)
Peter Skjøt Adelhelm (ordinært medlem)
Anne Sofie Schlütter-Hvelplund (ordinært medlem)
Stine Staal (suppleant)
Anders Hyldig (ordinært medlem)

Afbud: -

Referent: Peter Skjøt Adelhelm

Dagsorden:

Orienteringspunkter:

1. **Nyt fra formanden**
   Som formand hører Sofia mest opfordringer til at fokusere på at sikre den faste drift, hvor vi er udfordret af sygemeldinger.
   Lederudviklingssamtaler afvikles i den kommende uge.

2. **Nyt fra lederen v. Morten Obel: herunder nyt om personale**
   a. *Legeplads, kort status:* Anlægsarbejdet er færdigt i børnehaven, bortset fra små justeringer. Der skal fortsat sås græs og plantes buske.
   Jorden på legepladsen i vuggestuen er skiftet. Der skal lægges rullegræs, når vejret tillader det. Vi har fået sponsoreret et nyt lindetræ og bærbuske, som skal plantes i den fjerne ende af legepladsen.

   På altanen udenfor Tarzansalen er der lagt ny belægning af træ. Der anlægges desuden en overdækning, så anvendeligheden over året udvides.

   b. *LUS 2025:*
   Lederudviklingssamtale med Morten afvikles d. 17. marts 2025. FOBU stiller med en konsulent, for at strukturere og kvalificere samtalen.

c. *Dagtilbud for alle, oplæg for medarbejdere d. 19/3.*
Flere børn skal kunne inkluderes i givende fællesskaber, hvilket børnetilbuddet skal kunne rumme. Vi arbejder fortsat med relationscirkler for at sikre, at alle børn er en del af givende fællesskaber.

Der er afviklet et oplæg herom for alt personale på et personalemøde. Målet er at alle får et fælles sprog for, hvordan det pædagogiske arbejde udfoldes.

d. *Driftsaftale, hvor er vi i processen*
Driftsaftalen er fortsat under revision.

e. *Nyt lønsystem*
I FOBU er man overgået til et nyt lønsystem. Alt personale briefes via et teams-møde, ledelsesgruppen orienteres via et kursus.

f. *Mulighed for oprettelse af nye selvejende i byrådet*
Morten oplyser, at det politisk indstilles til magistraten i Aarhus kommune, at det fremadrettet skal blive lettere at oprette nye selvejende dagtilbud i Aarhus kommune. FOBU vil assistere i en fremtidig proces.

3. Nyt fra afdelingerne

Vuggestuen v. Birgitte:
Den nye legeplads er blevet vel modtaget. Sandkassen har fået nye borde, og nye tiltag opleves samlet som en samlet stor gevinst. Der vil blive afviklet en officiel åbning af den nyrenoverede legeplads med forældrekaffe, når græsset også er kommet på plads.

Børnehaven v. Lisbeth
Det er tidligere blevet drøftet i personalegruppen, om vi fremadrettet skal afsætte resurser til at lave julegaver i børnehaven. Lisbeth beretter om en fortsat kapacitet til at lave forældre julegaver sammen med børnene i december.

De faste personale løfter i flok i en periode med flere sygemeldinger. Aktivitetsgrupper aflyses eller omstruktureres, hvis ikke der er personaleresurser til at afvikle disse.
Der sker løbende udskiftning i vikarer, og det er resursekrævende at oplære nye, men nødvendigt.
Den nyansatte pædagog Celina starter 1. april 2025 på blå stue.
Simone er startet på rød stue 12 timer om ugen i en fleksordning.
Storbørnsgruppen opleves som en stor succes i børnehaven.

4. Forældremøde med valg

Bestyrelsen bakker op om at strukturere det forældremøde med valg i sensommeren 2025 på samme vis, som det blev afviklet i 2024. Vi har fået meget positiv respons på video-oplægget fra 2024, som viste små bidder af dagligdagsaktiviteter i både børnehave og vuggestue.

Datoen meldes ud inden sommerferien. Der eftersendes en mail efter sommerferien med yderligere information.

Et nyt forslag til forældremøde med valg i 2025 er et kort oplæg om, hvad det vil sige at være en del af bestyrelsesarbejdet. Tove kan fremskaffe et skriv, som kan fremsendes på forhånd for at forberede/informere forældrene om, hvad de vil sige at deltage i bestyrelsesarbejde i en selvejende institution.

5. **Sygefravær**

Status på sygefravær:
Sygefraværet i Skt. Anna er sammenligneligt med andre institutioner i Aarhus kommune. Det generelle billede er, at en mindre gruppe langtidssyge medarbejdere står for en stor del af den samlede sygdomsfravær.

Det er svært at identificere en gennemgående årsag til langtidssygemeldinger. Et tema fra APV'en har været, at arbejdet stiller store følelsesmæssige krav.

Håndtering af henholdsvis langtids- og almindeligt sygefravær
Ved kortidssygdom vikardækkes fraværet efter bedste evne. En medarbejder raskmelder sig inden 11.30. Går sygdom hen over en weekend, meldes sygdom igen mandag.

Der er kontakt med den syge medarbejder på den 1., 5. og 14. dag.
Strækker en sygeperiode sig over 14 dage, afvikles en sygesamtale efter en fast struktur.

Bestyrelsen diskuterer, om der skal sættes klarere retningslinjer for, hvornår en afskedigelsesproces pba. en langstrakt sygemelding skal iværksættes.
Der skal udvises en passende medfølelse, men samtidig skal sygdomsperioder ikke trækkes uhensigtsmæssigt i langdrag.

En samlet bestyrelse bakker op om, at der kan iværksætte en afskedigelsesproces tidligere end hidtil praktiseret, såfremt det efter en konkret, individuel vurdering vurderes nødvendigt. Der skal derudover ikke defineres faste principper for en afskedigelsesproces afledt af langtidssygdom – det skal altid bero på en individuel vurdering.

6. **Økonomi:**

Regnskabet 2024: Der er ikke foretaget store indkøb sidst på året, men nødvendige mindre indkøb er løbende foretaget hen over året.

Budget og foreløbig forbrug for 2025: Det forventes at regnskabet for 2025 ender i et lille plus. Med forbehold for uforudsete udgifter.

7. **Eventuelt**
   a) *Introduktion af nye vikarer:* Det drøftes hvordan nye vikarer modtages og integreres i arbejdet. Det foreslås at udarbejde en inspirationsmappe til aktiviteter, hvori nye vikarer kan finde inspiration til aktiviteter og lege med børnene.

   b) *Børnetallet:* Morten oplever fortsat ikke en stor, løbende fraflytning af børn. Det besluttes at sætte et diskussionspunkt til næste møde; hvordan vi fremadrettet strukturelt kan håndtere højere børnetal i børnehaveafdelingen.

Bestyrelsesmøde i Børnegården Sct. Anna d. 13. maj 2025 kl. 17.00 - 19.30

Deltagere:
Morten Obel (dagtilbudsleder)
Birgitte Kiplev (medarbejderrepræsentant)
Tove Rasmussen (eksternt medlem)
Sofia B. Nedergaard (formand)
Anne Sofie Schlütter-Hvelplund (ordinært medlem)
Karen Falk Stensgaard (ordinært medlem)
Michelle Gram (ordinært medlem)
Lin Møller (ordinært medlem)
Stine Staal (suppleant)

Referent: Karen Falk Stensgaard

Orienteringspunkter:

1. Nyt fra formanden
    - Status siden sidst i forhold til børnehaven

Morten og Sofia har talt løbende sammen siden sidste møde, primært pga. situationen i børnehaven ift. sygemeldinger. Det bliver foreløbigt løst med dækning med faste vikarer og to pædagogiske ledere der tager mere børnetid. Mere herom i et senere punkt.

    - Bestyrelseskonference på ARoS

Konferencen var god og gav et godt indblik i, hvad der rører sig i de andre selvejende institutioner. Nogle bestyrelser kommunikerer mere mellem møderne end vi gør – dette har givet anledning til en snak om kommunikationen i et senere punkt.
Toves punkt om arbejdet i en dagtilbudsbestyrelse: Et fint skriv som bestyrelsen bakker op om. Den bliver sendt ud sammen med dato for GF.

2. Nyt fra lederen v. Morten Obel, herunder: nyt om personale
    - Legeplads, kort status

Der er få hængepartier som vil blive rettet op. Aarhus Ejendomme har pengestop og der bliver derfor ikke igangsat nye projekter. Vi forventer dog at legepladsen hører med under det som allerede er bevilget, og derfor ikke giver anledning til problemer. Der er kun tale om små rettelser der skal udføres. Ellers er det blevet rigtig godt på begge legepladser.

    - Dagtilbud for alle, proces videre.

De sidste workshops er afholdt og der arbejdes videre i begge afdelinger, senest har der været workshop om positionering.

- Nyt lønsystem – Subit

Man er overgået til nyt lønsystem og er ved at vænne sig til det. Alle har fået løn, men der er lidt tilvænning til selve systemet.

- Mulighed for oprettelse af nye selvejende dagtilbud

Det er besluttet i byrådet, at der skal være bedre muligheder for at oprette selvejende dagtilbud. Vi afventer en manual for, hvordan dette gøres, herunder også hvordan man kan konvertere kommunale institutioner til selvejende. Ligeledes skal det ved nybyggede institutioner være muligt at vælge, om det skal oprettes som kommunal eller selvejende. I praksis vil det nok være FOBU der byder ind og hjælper med at køre det i gang, inden det overlades til mere lokale kræfter. Der vil også kunne indhentes hjælp fra allerede eksisterende selvejende institutioner.

- Tilsyn

Der er tilsynsmøde 26/6 kl. 13. Der har været et forbesøg af Kirsten Sørensen, som skal lave tilsynet, hvilket vi forventer hun gør i løbet af juni. Set i lyset af det sidste besøg, har ledelsen haft et møde med Kirsten, hvor oplevelsen ved sidste tilsyn også blev nævnt. Der er ændret lidt i processen man udfører selve tilsynet på. Pædagoger og ledelse er blevet forberedt på tilsynet, og man har gjort alt hvad man kunne for at forberede sig. Den trælse oplevelse fra sidst sidder dog stadig i personalet. Michelle deltager i mødet d. 26 som repræsentant fra bestyrelsen sammen med Sofia. Forud for mødet tilsendes rapporterne til hele bestyrelsen.

- Dialog med rådmanden

Tove og Sofia har tilmeldt sig til mødet med rådmanden d. 19. maj. Det kommer til at handle om trivselskommissionen, og hvilke tiltag der kan sættes i gang allerede i institutionslivet.

- FOA-aftale. Stort set magen til den pædagogerne har fået. (Bilag)

Aftalen er forhandlet færdig, og Morten forventer at den tiltrædes. Der er ikke kommentarer fra bestyrelsen, og den sendes rundt til underskrift.

- Personale:

Vera er ansat på grøn stue i stedet for Jytte.
Celina er startet godt op på blå stue og er glad for at være her.

3. Nyt fra afdelingerne
    - Vuggestue v. Birgitte

Der er gang i fællesspisninger rundt på stuerne, og der er god opbakning. Torsdag d. 16. er der forældrekaffe på legepladsen i anledning af, at den er færdig. Der er bedsteforældredag d. 20/8. Michelle spørger om man som forælder må møde op i stedet for bedsteforældre – det må man umiddelbart godt. Fremadrettet skal det tilføjes i invitationen at man også må tage en anden god relation med, hvis der ikke er bedsteforældre der kan deltage.

- Børnehave v. Morten

Morten videregiver fra Maria, at det er en helt normal hverdag i børnehaven. Man arbejder meget med positionering, hvor voksne er mere opmærksomme på, hvor de er, for at skabe bedre muligheder for fordybelse med børnene. Man er opmærksom på, hvilke roller de voksne har, herunder også den der har "flyver" rollen. Man er blevet god til at hjælpe hinanden på tværs af stuerne i kraft af, at der har været mange væk. Samtidig er Maria ved at gennemgå traditionerne i børnehaven, og se på hvilke der skal bevares og hvilke der ikke skal. Dette medfører en lille kulturændring, som nogle lige skal vænne sig til.

- Hvad vil vi gerne have input på fra bestyrelsen?

Drøftelses- og beslutningspunkter:

4. Normering i Børnegården:
    - Normeringstal fra pladsanvisning (Bilag)

Man er lige nu på det antal børn man kan rumme, med den indretning mv. der er nu.
I gennemsnit over et år, er normeringen på 66 børn i børnehaven. Da der ikke går ret mange ud, kommer man ikke ret langt ned under de 66, og der er samtidig indskrevet et par ekstra børn i vuggestuen.

- Hvad er den aktuelle situation og hvordan ser det ud det næste år?

Frem til sommeren 26, forventes det at vi kommer på maks. 80 børn, hvilket er det samme antal som nu. Der er kommet ekstra medhjælpertimer med sammen med de flere børn. Der er officielt indendørsplads til 110 børn, men ikke til så mange ude. Med lidt flere børn følger også lidt flere penge, hvilket giver mulighed for enten at lave noget praktisk eller spare lidt op. Bestyrelsen har spurgt om det var en ide at bruge nogle af pengene på at ansætte en ekstra pædagog, men dette har tidligere vist sig ikke at fungere i praksis. Dagligdagen og samarbejdet på stuerne fungerer bedst med to pædagoger pr. stue.

- Vil vi gerne have alle vuggestuebørn videre i børnehaven?

Drøftelse af antal børn i forhold til ressourcer. Varierende normeringer henover året kan måske give luft. Der kommer 10.000 kr. pr ekstra vuggestuebarn. Som udgangspunkt vil vi gerne have alle vuggestuebørn med op i børnehaven.

- Hvis vi vælger et loft, som ligger anderledes end vores normtal, hvordan skal vi så udvælge de børn der ikke kan få en plads?

Forældre som starter deres børn i dagtilbuddet, har formentlig en forventning om, at deres barn kan flytte videre i børnehaven når de fylder 3 år. Dette vil vi som udgangspunkt gerne leve op til. Et højere børnetal vil kræve et stort fokus på positionering af de voksne, noget man allerede arbejder med. Der ytres en bekymring i bestyrelsen for et højere børnetal (som stadig ikke er det maksimale) kombineret med den ustabile situation der har været i børnehaven i de seneste år. Der er dog enighed i bestyrelsen om, at vi gerne vil have egne vuggestuebørn op.

Morten vil kontakte pladsanvisningen og spørge om en evt. prognose for, hvornår kurven knækker i forhold til børnetal.

- Skal der være evt. undtagelser?
- Ved høje børnetal i børnehaven, hvad gør vi så nu og skal vi evt. gør noget anderledes?

Vi kan lige nu sige ok til tallet som det er nu, men bestyrelsen skal informeres hvis det ændrer sig meget.

5. Personalesituation i børnehaven lige pt.
    - Længere sygemeldinger

Den aktuelle personalesituation i børnehaven blev drøftet og Maria sender løbende en mail ud til forældregruppen med de oplysninger om situationen, som kan videregives

- Sådan håndterer vi det lige nu og maj ud:

Mortens ark med en personaleoversigt gennemgås.

- Vores politik på området er vedhæftet og ligger til grund for snak, så det bliver på det generelle vi tager en beslutning om evt. ny praksis. (Bilag)

Sygefraværspolitikken gennemgås, og det har fungeret godt, at der køres mere systematisk opfølgningssamtaler ved sygemeldinger, både for den sygemeldte og for det tilbageværende personale. Nogle steder arbejder man med at lederen ringer til den sygemeldte på første sygedag, hvilket nogle steder får sygefraværet til at falde. Baggrunden herfor er dog ikke helt klar. Sofia foreslår løbende 1:1 samtaler, som supplement til MUS, for evt. at kunne tage ting i opløbet. Maria har planlagt MUS i børnehaven i efteråret. Der kan evt. køres mini MUS i modsatte halvår, som skal være obligatoriske. Maria kommer fra efteråret til at have mere reel ledelsestid. Der er stuemøder på hver stue hver 2. uge, og her kommer Maria også til at deltage fremadrettet. Der er arrangeret pædagogisk dag omhandlende selv- og samregulering d. 5. juni.

- Er der noget I tænker vi skal gøre anderledes?

Kommunikation ud til forældrene drøftes. Det vurderes at kunne fungere godt med et skriv der har bestyrelsen som afsender, og ikke ledelsen. Sofia laver udkast. Bestyrelsen vil gerne have tilsendt nyhedsbreve fra både vuggestuen og børnehave, selvom man måske kun har barn i den ene afdeling. På den måde er man bedre orienteret i forhold til, hvad der rører sig i huset.

- Hvad kan I som bestyrelse og forældre gøre?

Anerkendelse og opbakning fra forældre betyder meget for personalet i pressede situationer.

6. Økonomi:
    - Info om regnskab 2024 (Bilag)

Vi er endt på – 62.000 sidste år og har lige nu et overskud på 53.000. Der er lidt høje forbrugstal på inventar og vedligehold i januar, og det forventes at der skal bruges lidt flere penge endnu. Vi regner med at få 400.000 til næste år til drift og vedligehold.

- Budget og foreløbig forbrug for 2025 (Bilag kommer senere med april tal)

Vi håber på at gå i 0 i årets løb.

- Bygninger og vedligehold

Vi håber på at få bygningsbudgettet til efteråret så vi ikke skal være en del af Aarhus Ejendomme, hvor der er pengemangel.

- Bruttoliste over ønsker til forbedringer / prioriteringer?

7. Kommunikation
    - Hvordan kommunikerer vi bedst imellem bestyrelsesmøderne og holder hinanden løbende orienteret?

Der må gerne være mere kommunikation til bestyrelsen, der må gerne forventes mere af bestyrelsen, både internt og ud til de andre forældre. Morten og Sofia holder løbende møder, og bestyrelsen vil gerne orienteres om indhold på disse i det omfang det giver mening.

- Hvad er godt?

Der er et godt og tillidsfuldt arbejde mellem ledelse og bestyrelse, som vi endelig skal holde fast ved.

- Er der noget, der kunne være bedre? Hvis ja, hvad?

Når der er særlige situationer, hvor der fx hænges sedler op i den enkelte afdeling, vil bestyrelsen gerne have denne info også, også selvom man måske ikke har barn i afdelingen. Fx vidste flere bestyrelsesmedlemmer ikke noget om en sygemelding før det kom ud i en mail omhandlende dækning sygemeldingen. Bestyrelsen vil hellere over-informeres end at mangle viden.
Nyhedsbreve sendes fremover ud til hele bestyrelsen og ikke kun forældre til den afdeling man har barn i. Flere bestyrelsesmedlemmer giver udtryk for, at man gerne vil investere mere tid til bestyrelsesarbejdet. Det er ikke altid man kan deltage i aftenarrangementer, men der kunne fx arrangeres åben legeplads eller andet, så vi er mere synlige som bestyrelse.

8. Eventuelt

Morten opdaterer listen med bestyrelsesmedlemmer og hænger op.
Morten undersøger om der kan hænges en seddel op, hvor man som forældre frivilligt kan skrive sit tlf. nummer på til brug for legeaftaler.

Bestyrelsesmøde i Børnegården Sct. Anna d. 28. august 2025 kl. 17.00-19.30

Deltagere:
Morten Obel (dagtilbudsleder)
Maria Lützen (pædagogisk leder, børnehaven)
Birgitte Kiplev (medarbejderrepræsentant)
Sofia B. Nedergaard (fungerende formand)
Karen Falk Stensgaard (ordinært medlem)
Lin Møller (ordinært medlem)
Tove Rasmussen (eksternt medlem)
Michelle Gram (suppleant)
Peter Skjøt Adelhelm (ordinært medlem)
Stine Staal (suppleant)
Anders Hyldig (ordinært medlem)

Afbud:
Anne Sofie Schlütter-Hvelplund (ordinært medlem)

Referent:
Peter Skjøt Adelhelm

Dagsorden:

Orienteringspunkter:

1. Nyt fra formand
Informationsmateriale til nye medlemmer af bestyrelsen:
Sofia har udarbejdet en samling materiel, som på sigt skal understøtte nye bestyrelsesmedlemmers indtræden i bestyrelsen i Børnegården Sct. Anna. Sofia får positive bemærkninger, men modtager fortsat gerne ændringsforslag eller andre input.
Materialet indeholder bl.a. vedtægter, information om bestyrelsens arbejde, årsrapport mv.

2. Nyt fra lederen v. Morten Obel: herunder nyt om personale
Legeplads: Anlægsarbejdet kan snart afsluttes. Der er bestilt et solsejl til vuggestuen, som skal opsættes i lejepladsens sydlige ende og skabe skygge på den nyligt anlagte bilbane.

Læringssamtale: Morten har modtaget et udspil fra forvaltningen mht. at afvikle en læringssamtale. Læringssamtalen kan afvikles internt eller i samarbejde med den kommunale forvaltning.

Bestyrelsen tiltræder mortens anbefaling om at afvikle læringssamtalen i samarbejde med forvaltningen. Morten beretter, at han ved tidligere læringssamtaler har fået konstruktive input fra pædagogiske konsulenter, som har deltaget i samtalen.

Personalesituation
Vuggestuen*:* Personalesituationen i vuggestuen er præget af ro og stabilitet.

Børnehaven: Der er fortsat en række sygemeldinger blandt det faste personale. Der er aktuelt tilkommet en ny sygemelding uden umiddelbar tidshorisont for tilbagevenden, og en pædagogs tilbagevenden er ikke gået som håbet.
Grundet den aktuelle personalesituation har vi nyligt ansat en pædagogisk vikar i en fire måneders periode. Der er tale om en nyuddannet pædagog som Morten har fået anbefalet via sit netværk. Hun vil i første omgang blive oplært ved Maria.

Situation til trods oplever personale at det dagligdagen fungerer. Bestyrelsen bifalder Marias løbende kommunikation per mail til forældregruppen vedrørende aktuelle udviklinger i personalesituationen.

3. Nyt fra afdelingerne
Vuggestuen v. Birgitte:
Bedsteforældredag: Vi har i august afviklet bedsteforældredag. Opbakningen var overvældende, og vi har modtaget mange fine tilbagemeldinger.

Aktivitetsgrupper: Begynder fra den kommende uge.

Legepladsen: Er blevet opdelt i tematiserede legemiljøer. Herunder et nyt køkken, en vaskehal og en bilbane.

Opsamling på Pædagogisk dag: Der arbejdes fortsat med at implementere nye faglige input fra Pædagogisk dag. Der arbejdes bl.a. med at alle børn skal handle fra ”butikkens tre hylder”. Alle børn skal skal lave noget med pædagogerne, de skal bruge de voksne til noget praktisk og de skal låne pædagogernes nervesystem. Birgitte oplever generelt, at den bagvedliggende pædagogik ræsonnerer hos personalegruppen og bliver i vid udstrækning anvendt aktivt.

Børnehave v. Maria:
Maria beretter, at det er de fortsatte sygemeldinger som aktuelt fylder i børnehaven. Efteråret vil unægtelig blive præget af de mange sygemeldinger.
Maria og Morten arbejder hele tiden med at skabe så stabil og tryg en hverdag for det tilbageværende pædagogiske personale samt medhjælpere og vikarer. Vi tilstræber at skabe ro, overblik, og stabilitet uden at gå på kompromis med de pædagogiske mål. Tilbagemeldingerne fra både børn og personale er fortsat, at vi formår at skabe nogle gode og dage for børnene.

Vi arbejder forsat systematisk med gode pædagogiske tiltag i perioder med færre faste personale på arbejde. Vi forsøger at skabe nogle mindre rum på legepladsen, som skal understøtte forskelligartet leg. Vi arbejder bl.a. med øvebaner introduceret på pædagogisk dag.

Henset til den aktuelle personalesituation vil aktivitetsgrupper blive pauseret hen over efteråret. Vi må konstatere, at der ikke aktuelt er nok tilgængelige personaleresurser. Der er håbet at aktivitetsgrupperne kan genoptages om seks uger, når mere personale forhåbentligt er tilbage.

Maria prioriterer meget højt at holde en struktureret hverdag. Hun forventningsafstemmer med personalet hvordan der prioriteres i hverdagen.

Bestyrelsen får gennemgået en dag i børnehaven set fra et medarbejderperspektiv. Snakken går bl.a. på placeringen af samlingen om formiddagen, som ligger inden formiddagsmad (ca. 10.30). Det drøftes om samlingen fordel kunne rykkes frem. Dette tiltrædes ikke idét den nuværende placering af samling opleves at give en ro i børnegruppen inden maden.

Arbejdskultur:
Bestyrelsen drøfter mulige bagvedliggende årsager til den aktuelle række af sygemeldinger. Morten beretter, at årsager til sygemeldinger ikke er enslydende og ikke bunder i strukturelle udfordringer på arbejdspladsen. Bestyrelsen diskuterer, hvorvidt gamle dogmer og arbejdskultur har været med til at drive sygefraværet. Morten beretter at han ikke ser en direkte sammenhæng, men at der løbende er behov for at justere og ændre arbejdsgange og den pædagogiske praksis.
Morten og Maria beskriver, at der målrettet bliver arbejde med både kultur og struktur. Maria er klar i sin kommunikation af forventninger til både pædagogisk arbejde og arbejdskultur personalet imellem.

Morten konkluderer, at personalet generelt er glade for at gå på arbejde. At ændre en arbejdskultur tager tid, men det går fremad.

Drøftelses- og beslutningspunkter

4. Tilsyn
Umiddelbare reaktioner på den færdige rapport (Bilag):
Bestyrelsens umiddelbare reaktioner er positive. Det er bestyrelsens opfattelse, at tilsynsrapporten i sin helhed indfanger det gode pædagogiske arbejde som sker i hele institutionen

Korte kommentarer fra tilsynsmødet
Morten beretter, at tilsynet generelt har været en positiv oplevelse. Der er sket justeringer i tilsynspraksis. Tilsynsmødet fremstod mere dialogbaseret og tilsynskonsulenten var også lydhør overfor input. Personalet har oplevet tilsynskonsulenten som værende behagelig under tilsynet. Generelt oplever vi at tilsynet i sin form er blødt en anelse op – til det bedre.

Ledelsens tanker om det videre arbejde med kvaliteten i Annagade

Tilsynskonsulentens kommentarer har været relevante, og de præsenterede forbedringsforslag kan ledelsen genkende.

Bestyrelsens kommentar til rapporten (Bilag)
Morten tilføjer en side 2 til bestyrelsen kommentarer til tilsynsrapporten. Her vil skematiks fremgå hvilken handlingsplan vi arbejder med for at imødekomme tilsynsrapportens pointer.

5. Forældremøde med valg
Bestyrelsen godkender det fremsendte udkast til en indbydelse. Indbydelsen udsendes per mail, en plakat opsættes i døren og der opsættes tilmeldingslister ved stuerne.

6. Økonomi:
Forventningerne til budgettet for 2025 er et minus på omkring 200.000 kr., som primært er drevet af udgifter til vikarer og en ekstra pædagog i et vikariat til børnehaven. Med større udgifter til udendørsmaterialer end først antaget, er det samlede resultat mere positivt end Morten havde forventet.

Bestyrelsen bakker op om, at vi prioriterer personaleresurser resten af året.

Bestyrelsen bakker fortsat op om, at vi indkøber en erkendelighed i form af en julegave til personalet.

Bestyrelsesmøde i Børnegården Sct. Anna

Dato:
Den 21. oktober 2025 kl. 17.00-19.30

Deltagere:
Morten Obel (dagtilbudsleder)
Birgitte Kiplev (medarbejderrepræsentant)
Sofia B. Nedergaard (fungerende formand)
Karen Falk Stensgaard (ordinært medlem)
Lin Møller (ordinært medlem)
Tove Rasmussen (eksternt medlem)
Anders Hyldig (ordinært medlem)
Peter Skjøt Adelhelm (ordinært medlem)
Anne Sofie Schlütter-Hvelplund (ordinært medlem)
Michelle Gram (ordinært medlem)
Stine Staal (suppliant)
Chatrine Clausen (suppliant)
Siri Rønsby Madsen (suppliant)
Anne Sofie Bille (suppliant)

Afbud:

Referent:
Peter Skjøt Adelhelm

Dagsorden:

Orienteringspunkter:

1. Præsentation af bestyrelsen
Der er tale om det første bestyrelsesmøde efter bestyrelsesmøde med valg. Vi tager en præsentationsrunde.
Alle bestyrelsesmedlemmer på valg opnåede genvalg. Vi har fået nye suppleanter.
Vi præsenterer os formelt ved en præsentationsrunde.

2. Velkommen til nye medlemmer
For nye i bestyrelsen underskrives tavshedserklæringer.
Bestyrelsens kontaktlisten på opslagstavlen revideres med nye kontaktoplysninger.

3. Konstituering af bestyrelsen
Bestyrelsen konstituerer sig med formand, næstformand og evt. sekretær, samt udpeger repræsentant til at sidde i Aarhus Forældreforening.

Formand: Sofia modtager genvalg som formand.
Næstformand: Anders modtager genvalg som næstformand
Referent: Peter modtager genvalg som referent

4. Nyt fra formanden
Sofia giver en generel Introduktion med rammesætning af bestyrelsens arbejde i en selvejende institution.

Intromateriale til nye medlemmer
Nye i bestyrelsen får udleveret intromateriale, herunder vedtægter, bestyrelsesguide mv.

Afvikling af møder
Vi genbesøger vores praksis for at afvikle bestyrelsesmøder. Sofia opfordrer til at melde emner til de fortløbende bestyrelsesmøder ind i god tid, så vi kan forberede møderne.

Rådmanden for Børne- unge har meldelt, at der vil blive offentliggjort normeringstal. Rådmanden har vi FOBU rakt ud til SDL for at for at høre, om de selvejende dagtilbud vil levere normeringstal, så selvejende institutioner også er repræsenteret. På grund af en diskrepans i den kommunale og selvejendes måde at opgørelse af normeringstal, har FOBU har som udgangspunkt sagt nej til henvendelsen, da vi ikke kan gøre det som forvaltningen.

Sofia deltager i et møde i den kommende uge og bliver yderligere informere. Hun informerer efterfølgende bestyrelsen og indkalder, hvis nødvendigt, til et Teams-møde.

5. Introduktion af bestyrelsens rolle i det selvejende dagtilbud v. Morten

Morten præsenterer den gældende driftsaftale med Aarhus Kommune samt vores vedtægter. Morten fortæller i generelle termer om bestyrelsens opgaver og ansvar som øverste myndighed i en selvejende institution.

6. Nyt fra lederen v. Morten Obel
Aktuel personalesituationen:
Opdatering på sygemeldinger. Snak om den gode retning vi er på vej i, i børnehaven, selvom vi har mindre faste på arbejde.

Opdateret syge fraværspolitik til beslutning
Sygefraværspolitikken er blevet diskuteret i MED-gruppen. Der er foretaget mindre justeringer. Den er blevet vedtaget i sin nye form.

Pædagogisk dag kan ikke afvikles på grundlovsdag i 2026. det foreslås at personaledag i stedet afvikles torsdag d. 4. juni. Det besluttes dog at det bliver mandag den 8. juni, da det så ikke falder sammen med Northside.

7. Kort nyt fra afdelingerne
Vuggestuen v. Birgitte Kiplev
Vi går nu ind i efteråret, og vi er mere inde om eftermiddagen end om sommeren.
Som forsøg afprøves det, at en gruppe børn går ud om eftermiddagen mens andre bliver inde. Om morgenen går alle fortsat ud. De små børn kommer hurtigere ind i mindre grupper.

Børnehaven v. Morten Obel
Der arbejdes videre med positionering indendørs. Aktivitetsgrupper forventes at opstarte i næste uge.

Drøftelses- og beslutningspunkter

8. Evaluering af forældremøde med valg:
Bestyrelsen drøfter afviklingen af bestyrelsesmødet med valg den. 24. september 2025. Formen var meget lignede møde i 2024 med beretninger og spørgsmål i plenum. Efterfølgende afvikles valghandlingen i Tarzan-salen, hvor der afslutningsvis vises filmmontager fra dagligdagen i hhv. vuggestuen og børnehaven.

På baggrund af et flot fremmøde vurderes det, at kommunikation forud for bestyrelsesmødet med valg har været passende.

På årets forældremøde med valg kom personalesituationen i børhaveafdelingen til at have et stort fokus. Vi bør overveje en vægtning, så snakke om vuggestuen kommer til at fylde nogenlunde det samme som børnehaveafdelingen.
Samtidig blev enkeltpersoner et tema. Det er et opmærksomhedspunkt til næste år at lukke hurtigere ned for snak om enkeltpersoner, som ikke har mulighed for at give til genmæle.

Det er flere gange blevet foreslået at inddrage forældreresurser i højere grad end det sker i dag. Det foreslås at oprette en idébank, hvor forældre kan byde ind med idéer eller resurser. Der vil i starten være tale om en Idégenerering, som kan evalueres videre på næste møde.

9. Prioritering af bestyrelsen kommende arbejdsopgaver
Udskydes til næste møde

10. Økonomi:
Morten præsenterer budget og det foreløbigt forbrug i 2025. Bestyrelsen præsenterer ingen indvendinger. Personaleresurser er fortsat den primære prioritering i det resterende af 2025.

Bestyrelsesmøde i Børnegården Sct. Anna

Dato:
Den 26. november 2025 kl. 17.00-19.30

Deltagere:
Morten Obel (dagtilbudsleder)
Birgitte Kiplev (medarbejderrepræsentant)
Sofia B. Nedergaard (formand)
Karen Falk Stensgaard (ordinært medlem)
Lin Møller (ordinært medlem)
Tove Rasmussen (eksternt medlem)
Anders Hyldig (ordinært medlem)
Peter Skjøt Adelhelm (ordinært medlem)
Anne Sofie Schlütter-Hvelplund (ordinært medlem)
Michelle Gram (ordinært medlem)
Stine Staal (suppleant)
Chatrine Clausen (suppliant)
Siri Rønsby Madsen (suppliant)
Maria Lützen (pædagogisk leder børnehaven)

Afbud:
Anne Sofie Bille (suppliant)

Referent:
Peter Skjøt Adelhelm

Dagsorden:

Orienteringspunkter:

1. **Nyt fra formanden**
   Sofia giver en tilbagemeldingen fra mødet med forvaltningen omkring indrapportering normeringstal. Hun beretter, at der ikke på mødet blev leveret konkret information om opgørelsesmetode eller normeringstallenes anvendelse. Fra SDL og FOBU var der derfor var ikke umiddelbart opbakning til at indmelde normeringstal til magistraten.
   Dog understreger Morten, at hvis der kan laves en beregningsmetode, hvor normeringstal meningsfuldt kan sammenlignes, har Børnegården Sct. Anna som udgangspunkt ikke noget imod at offentliggøre vores normeringstal.

   Sofia orienterer om muligheden for retshjælpsdækning gennem FOBU. Punktet behandles under beslutningspunkter.

2. **Nyt fra lederen v. Morten Obel, herunder: nyt om personale**
   - *Den aktuelle personalesituation*
     Vi har dags dato ansat to nye pædagoger til børnehaveafdelingen. Morten beretter, at der var fire gode kandidater til samtale, men at et enigt ansættelsesudvalg har tilbudt to kandidater ansættelse. Begge pædagoger tiltræder 1. januar 2026. Forventningen er, at vi har fundet to fagligt stærke og gode kollegaer.

     Vi har modtaget en sygemelding i vuggestueafdelingen. Anja har omplaceret nogle børnetimer og dækker ind på rød stue.

3. **Nyt fra afdelingerne**
   - *Vuggestue v. Birgitte*
     Vi er på vej ind i julen. Aktivitetsgrupperne pauseres og julehygge opjusteres – herunder med julefestlig fredag. Den 9. december 2025 afvikler vi julearrangement for børn og forældre.

     Til februar vender Line retur fra barsel. Jasmin starter på rød stue (studerende)

   - *Børnehave v. Maria*
     Maria oplever generelt en god stemning personalet imellem. Aktivitetsgrupper har med stor succes været genoptaget i en periode.

     På mandag starter julen også for alvor i børnehaven. Der vil ikke længere blive vist julekalender. Børnene får derimod læst højt fra en julekalenderbog under samling til madpakker.

Vi får en nu studerende, Adam, som starter per 1. december på blå stue i børnehaven.

Lucia afvikles i år den 16. december.

Drøftelses- og beslutningspunkter:

4. **Arbejdskulturen i børnehaven**
   Maria beretter, at det i nogen grad har rystet personalegruppen, at vi har afskediget to personaler i børnehaven med kort varsel – grundet langvarig sygdom.

   Det er blevet italesat overfor personalegruppen, at vi er i gang med at gennemføre en positiv kulturændring. Maria er fortrøstningsfuld ift. at køre de to nye pædagoger ind. Maria vil træde i karakter ift. at onboarding af de to nye pædagoger. Oplæring vil ske i en løbende dialog.
   Der vil blive indført en makkerordning, hvor pædagoger parres med en pædagog fra en anden stue. De nye pædagoger indkøres i dette rul og forventes at kunne bruges til sparring på samme niveau som det nuværende personale. Makker-ordningen skal give et mere fast setup omkring sparring vedr. børn og forældresamarbejde på tværs af stuerne.

   Maria indleder snarest en runde med MUS-samtaler med de fastansatte pædagoger.

   Maria er meget opmærksom på at genbesøge beslutninger og nye rammesætninger af hverdagen, som det er blevet besluttet at implementere.

   Bestyrelsen drøfter ligeledes den fremadrettede kommunikation, hvis vi igen skulle ende i en udfordret personalesituation. Drøftelserne gør bl.a. på, at vi hurtigere bør lægge en kommunikationsstrategi. Set retrospektivt kunne vi med fordel have afholdt et forældremøde omkring den overståede personalesituation, som har fyldt meget det seneste års tid.

   Pædagogisk dag i 2026: Temaet bliver organisatorisk medlemskab v. Maja Haslebo.

5. **Retshjælpsdækning:**
   Vi har fået en henvendelse fra FOBU vedr. retshjælpsdækning, som de facto er en forsikring. Den vil koste 200 kr. per medarbejder og dækker omkostninger til retssager ved afskedigelsessager mv.
   Det kræver et bredt flertal i FOBU før ordningen kan tiltræde i kraft.
   Der vil ca. være tale om 6000 kr. per år for Børnegården Skt. Anna.
   På nuværende tidspunkt er det tale om et hensigtsbrev, hvor FOBUs medlemmer skal melde ind omkring eventuel interesse i at tilslutte sig retshjælpsdækningen.

   Morten beretter, at antallet af retssager pba. personalesager generelt er stigende. Bestyrelsen tiltræder, at Børnegården Sct. Anna tilkendegiver til FOBU, at vi ønsker at tilslutte os

retshjælpsdækningen - medmindre der under gennemlæsning af konkrete forsikringsbetingelser (når disse foreligger) fremkommer nye oplysninger, som ikke kan accepteres.

6. **Hvilke opgaver venter der bestyrelsen og hvad vil vi gerne prioritere at arbejde med det kommende år?**
   Morten præsenterer et udkast til et årshjul for 2026.
   Øget anvendelse af tilgængelige forældreresurser vil blive behandlet på mødet i januar.
   Sofia foreslår at sætte børnesyn på som punkt i årshjulet i marts. Årshjulet genbesøges i januar.

7. **Hjemmeside**
   Morten vil påbegynde en større oprydning af hjemmesidens indhold. Bestyrelsen forventer ikke en reformering af hjemmesiden, men et mindre løft visuelt med nogle flere billeder og en prioritering af vigtigste information, som skal præsenteres først.

8. **Økonomi:**
   Prioriteringer 2026: Morten præsenterer ikke de store ændringer. Vi forventer forsat et lille underskud for 2025.
   Det har været et dyrt år med hensyn til ekstra personale pga. diverse sygemeldinger. Vi forventer at bruge færre resurser på vikarer til 2026.

   Vi har fået fuldt bygningsbudget for hele 2026 fra Aarhus Ejendomme. Det betyder formentligt, at driftsaftaler ikke ligger klar før 2027. Dermed vil budgettet til bygning og vedligehold i 2026 være sammenligneligt med 2025.

   Morten kan først til bestyrelsesmøde i januar 2026 præsentere faktiske tal for 2026.

   Fremadrettede prioriteringer: Morten foreslår, at vi fortsat prioriterer personaleresurser i det første halvår af 2026. Efterfølgende kan vi vurdere og prioritere større indkøb i sidste halvår af 2026.

   Bestyrelsen godkender prioriteringsplanen.

Forældremøde med valg / generalforsamling 25. september 2025.

Referat

- **Velkomst ved dagtilbudsleder Morten**

Godt at se så mange. Omkring 60 var mødt frem.

- **Beretning fra bestyrelsens formand, de pædagogiske ledere samt dagtilbudslederen.**

Se noter til beretning under. Enkelte spørgsmål om perioden med sygdom i børnehaven. Ros for måden at håndtere det på. Lidt bekymring om tonen fra enkelte medarbejdere. Tilbud om at hjælpe mere til som frivillig forældre.

- **Pause med dialog blandt forældre og gå til Tarzansalen**
- **Oplæg med videoindslag fra de pædagogiske ledere Anja og Maria, om dele af pædagogikken og hverdagen i vuggestuen og børnehaven.**

Gode tilkendegivelser fra forældre om at se mere af hverdagen.

- **Valg til bestyrelsen. Vi håber på kampvalg, så overvej meget gerne om det kunne være noget for dig. Snak gerne med Morten eller en fra bestyrelsen.**
    - **Kandidaterne præsenterer sig kort**
    - **4 bestyrelsesmedlemmer er på valg, alle 4 genopstiller**

Valgt er; Lin Møller, Anders Hyldig, Anne Sofie Schlütter-Hvelplund, Peter Skjøt Adelheim

- **2- 4 suppleanter**

Valgt er; Siri Rønsby Madsen, Anne Sofie Bille, Chatrine Clausen

Formandens beretning 2025

Bestyrelsen har siden sidste generalforsamling afholdt ca. 6 ordinære bestyrelsesmøder:

Det forgangne år har været et år med både udfordringer, men også udvikling. Vi har som bestyrelse fulgt arbejdet tæt – særligt i forhold til personalesituationen i børnehaven.

På møderne har vi drøftet følgende:

- Ansættelse af pædagoger
- Afholdelse af lederudviklingssamtale
- Deltagelse i renovering af legeplads
- Deltagelse i læringssamtale
- Deltagelse i møde vedrørende tilsyn, rapport og opfølgning
- Diskussion om prioritering ift. økonomi
- Diskussion af de overordnede linjer i forhold til mål og værdier i det pædagogiske arbejde.

Jeg vil fremhæve de to emner – tilsyn og personale i børnehaven.

Tilsyn

Vi har haft tilsynsbesøg i juni, hvor der har været en konsulent fra forvaltningen, der har observeret i begge afdelinger, 3 timer hvert sted, og herefter lavet en rapport, som er den, der nu ligger på nettet. Bestyrelsen har skrevet en kort kommentar til rapporten, som også er offentlig tilgængelig. Herudover er der en oversigt over de anbefalinger om justering af praksis, som tilsynet medførte, og en beskrivelse af de tiltag, der er eller vil blive iværksat i forhold til det. Det vil jeg opfordre jer til at læse.

Noget at det, der er påpeget i rapporten er:

- Tættere opsyn ved klatretårn
- Flere tematiserede legeområder
- Alle børn på legepladsen skal ses

Rapporten giver et retvisende billede af det pædagogiske arbejde. Det der er særligt godt ved rapporten er, at konsulenten har lagt mærke til de gode og trygge relationer der er - både mellem

børnene og mellem børn og voksne. Der ses en børnegruppe, der er tydeligt trygge ved og glade for personalet. Det er en anerkendelse af det daglige pædagogiske arbejde, som personalet udfører – også under svære vilkår.

Jeg vil selvfølgelig opfordre til, at man tager fat i enten Maria eller Anja – i sidste ende Morten, hvis der i øvrigt er noget i rapporten, som man har spørgsmål til eller ikke kan genkende.

Personale

Over det seneste år har personalesituationen givet udfordringer. Vi har haft flere sygemeldinger blandt pædagogerne, og det har – helt naturligt – påvirket både arbejdsmiljøet og stabiliteten i hverdagen (særligt i børnehaven).

Det påvirker både børn, forældre og ikke mindst for det personale, der står tilbage og skal løfte opgaven.

Men midt i udfordringerne vil vi jeg gerne rette en stor tak og anerkendelse til personalet – og til de tre ledere, som har vist stor fleksibilitet og omsorg. Det har krævet en ekstra indsats at få hverdagen til at hænge sammen, når nogle af de faste pædagoger har været fraværende. Det har jeg stor respekt for.

Vi har i bestyrelsen tæt dialog med ledelsen, og vi har opfordret til, at der kommunikeres åbent og tydeligt om bemandingen – og hvordan ressourcerne prioriteres. Dette selvfølgelig med de begrænsninger, der er i mulighederne for at gå i detaljer, fordi det er personalesager.

Det har hele tiden været bestyrelsens og ledelsens fokus at sikre kendte voksne hos børnene, bruge faste vikarer, hvor det er muligt – og hele tiden have fokus på børnenes trivsel.

Vi har også et klart blik rettet fremad. Derfor er vi i gang med – i samarbejde med ledelsen – at sikre, at der bliver lagt en klar plan for, hvordan vi sammen skaber mere stabilitet og retning – og det arbejde har Maria, i sit første år som ny leder i børnehaven, allerede taget fat på. Samarbejdet på tværs af stuerne skal styrkes, og der skal skabes en endnu tydeligere pædagogisk retning. Det er ikke noget, der sker fra den ene dag til den anden – men vi begynder allerede at se positive forandringer i hverdagen, trods de lidt vanskelige omstændigheder i den forgange tid. Det håber vi også, at I mærker.

Sagt på en anden måde:

Gør vi det så godt vi kan? JA.

Er vi godt på vej? JA.

Kan vi gøre det endnu bedre? JA og det er også ambitionen.

Tak.

Generalforsamling september 2025 Vuggestuen

Pædagogisk fokus

”Børn i fællesskaber” er vores fortsatte pædagogiske fokus. Vi arbejder med;

- at se de voksnes nervesystemer som en del af vores læringsmiljø, hvor regulering og følelsesmæssig tilgængelighed er centrale begreber. Vi skal som voksne låne børnene vores nervesystem, så vi hjælper børnene med at lykkes.
- at sende barnet videre til et nervesystem (en voksen) fremfor til en opgave f.eks. fra garderobe til badeværelset. Den voksne hjælper videre.
- at blive nogens ”Alfred”. Det er en metafor fra Emil fra Lønneberg, hvor karlen Alfred er Emils trygge base – ”Du og jeg Alfred”. På stuerne laver vi med jævne mellemrum relations cirkler for at sikre, at alle børn har tætte relationer til minimum til én voksen. Det har vi et stort fokus på.

Generelt tager vores læringsmiljø udgangspunkt i at vi tager børnene alvorligt og understøtte deres deltagelse i fællesskabet, fordi det at komme med ind i en leg, er den vigtigste gave, vi kan give børnene. Derfor har vi fokus på leg generelt; hvordan sørger vi for at alle børn indgår i gode fællesskaber, vores rolle som voksne (gå foran, ved siden af eller bagved) og hvad det kræver af vores organisering (mindre grupper og nærvær). Når vi sender børn videre herfra i skole, så vil vi gerne, at de er en god legekammerat med alt hvad det indebærer.

Tilsyn

Vi havde tilsyn tilbage i juni måned og det var en god oplevelse og et godt tilsynsmøde, hvor der både var fokus på alt det vi gør rigtig godt og også fokus på de områder, hvor vi med fordel kan justere lidt i praksis.

Vi er glade for at det skinnede så tydeligt igennem under observationen, at vi hele tiden har fokus på relationsarbejdet; omsorg, fysisk varm kontakt, interaktioner af udelukkende positiv karakter, som fører til at børnene er trygge og glade for personalet. Det er præcis det her arbejde der er grundlaget for, at børnene har en Alfred.

Vi kan fortsat øge kvaliteten i vores læringsmiljøer ved at skrue op for detaljegraden - f.eks. på det vi har til rådighed i vores køkkener (viskestykker, grydelapper osv.) fordi vi taler om det vi ser! Jo flere varierede læringsmijøer vi har, jo større er kvaliteten i de dialoger som vi har med børnene. På legepladsen har vi fået lavet en bilbane, et udekøkken med plakater der inspirerer til samtaler samt en vaskehal.

Vi har lavet en anden positionering af de voksne på legepladsen med mere afgrænsede områder af leg for særligt de mindre børn – f.eks. tæpper hvor man kan lege med Lego eller kigge i bøger for at vi kan sikre os, at vi ikke kommer til at overse det de viser interesse for.

Pædagogisk dag

På vores pædagogiske dag var temaet børns følelsesregulering og hvordan vi som voksne skal agere for at kunne hjælpe børnene med at regulere deres følelser.

Vi har siden arbejdet med hvilke erfaringer børnene har med at bruge os voksne/hvad er det de bruger os til? Der har vi arbejdet med begrebet ”Den professionelles butik”, hvor det er vigtigt, at alle børn handler på alle hylderne i butikken for at vi kan arbejde med deres følelsesregulering. Der er 3 hylder; én hvor vi arbejder med relationen - at børnene låner vores nervesystem (og har fået en Alfred), én hvor vi arbejder med interaktionen - at børnene vil lave noget med os, hvor vi er optaget af det samme (at vi deler noget sammen) og én hvor vi arbejder med funktion - at børnene kan bruge os som en funktion, hvor de skal have hjælp til praktiske ting eller til at finde ting frem. Vi skal sikre os, at børnene handler ind på alle 3 hylder for at kunne arbejde med deres følelsesregulering. Det er gennem legen, at vi kan hjælpe børnene til at få erfaringer med at handle ind på de 3 hylder.

Vi skal hele tiden have for øje, hvad det er børnene mangler erfaringer med for at kunne hjælpe dem til at følelsesregulere.

Mere praksisnær i vuggestue

- Børnenes relationer: at alle børn har mindst en god ven.
- At alle har mulighed for at være den, der styrer eller bliver styrtet i legen.
- Vi forstørrer og italesætter børns handlinger. Fremhæver når de gør noget godt for hinanden. Fx: "du gav lige X en tallerken, sikke en god ven du er".
- Vi arbejder med at børnegruppen har øje for hinanden, hjælper hinanden og er en god legekammerat.
- Vi støtter og vejleder børnene i deres følelsesmæssige regulering/udvikling. Vi rummer følelserne og sætter ord på dem. Man må gerne bøvle lidt.
- At alle børn har en Alfred.
- Selvhjulpenhed - vi lader som udgangspunkt barnet prøve selv, så vi som voksen ikke frarøver barnet muligheden for at kunne selv (f.eks. sæt glas over på rullebord, madpakke i kassen, tøj i garderobe og på badeværelset).

- Vores organisering f.eks. i overgange, så vi hele tiden arbejder i små grupper (er et roligt nervesystem for børnene) Vi har altid børn som har mere brug for et nervesystem at læne sig op ad. Vi har rigtig gode erfaringer med, at når vi benhårdt hele tiden i en periode sender barnet videre til et andet nervesystem, så finder barnet ro, og kan igen begynde at kigge ud af i børnefællesskabet.
- Dialogen barn/barn – hvor vi støtter børnene i det de gerne vil sige. Men også dialogen barn/voksen; hvad sker der her i vuggestuen, hvad sker der derhjemme – så vi får begge verdener til at hænge sammen for børnene.

- At blive storesøster eller -bror. Hvordan vi kan støtte barnet her til at kunne være i den omvæltning som det er at få et nyt familiemedlem (sænk kravene, større hjælpsomhed mv.). Samtidig med at vi indgår i dialog med jer om det (primetime med hver forældre, så man stadig oplever en forbundethed)
- Vi er optaget af støjniveau; lære børnene at sige stop eller nej i stedet for at råbe. At vi arbejder med inde- og udestemmer.
- Vi har også et stort fokus på at mange børn bliver ble-fri, inden vi sender dem i børnehave. Pt. har vi mange børn der har smidt bleen. Det er dejligt, at I forældre er opmærksomme på, hvornår jeres barn viser tegn på at kunne smide bleen ligesom det er dejligt, at I griber bolden, når vi siger, at nu er det nu, jeres barn er klar.

Aktivitetsgrupper

Vi har 3 aktivitetsgrupper som man kommer igennem i løbet af sin vuggestuetid.

I mellemgruppen og i storbørnsgruppen sammensætter pædagogerne aktiviteterne ud fra hvilke børn der er med i gruppen (og hvad de børn er optaget af). Pædagogerne skal også sørge for at aktiviteterne afdækker flere af dagtilbud lovens læreplanstemaer. Det kan f.eks. være aktiviteter alt fra kartoffelmel til sanglege og motorik. Fokus på forskellige lege, hvor der er plads til fordybelse, kreativitet og fællesskab på tværs af stuerne. Målet med grupperne er at tilbyde børnene nogle rammer, hvor de kan få lov til udfolde sig med jævnaldrende – og på den måde få øje på de andre børn i vuggestuen. Målet er også at have fokus på koncentration, turde at være på/stå frem og vente på tur.

Musik om onsdagen i Tarzansalen for de 8 ældste børn.

Stuens dag tirsdag og torsdag, hvor vi også har fokus på at komme omkring de børn der ikke er i aktivitetsgruppe (gå fra med dem i små grupper, tur)

Overgang

Vi arbejder tæt sammen for at gøre overgangen fra vuggestue til børnehave så blid som muligt. Vores overgangsarbejde består af flere forskellige tiltag. Vi bruger Tarzansalen til musik, så børnene får erfaringer med at komme i børnehaven.

Den sidste måned inden børnehavestart besøger vi børnehaven. En formiddag om ugen kommer børnene op i børnehaven og lærer derved de voksne og nogle af de andre børn at kende. Vi har rigtig gode erfaringer med disse besøg.

Hvis der har været udfordringer i løbet af vuggestuetiden, laver vi en mundtlig overlevering til børnehaven og som forældre vil man blive inviteret med til overleveringen.

Det var lidt om hvad vi har været optaget af i det forgangne år.

Generalforsamling beretning børnehaven

Jeg vil også gerne være ærlige og sige, at det også har været en periode med mange og lange sygemeldinger, vi har i perioder, har været presset. Det er en virkelighed, vi ikke kan løbe fra, og som I også har fået besked om undervejs, har vi fra ledelsens side håndteret det så godt som vi overhovedet har kunne. Når det er sagt har vi har hele tiden haft fokus på, at børnene skal mødes af trygge, nærværende voksne og have en god og udviklende hverdag, selv når bemandingen er udfordret. Det betyder nogle gange, at vi har skullet være ekstra bevidste om at skabe overskuelige rammer og prioritere de vigtigste ting nemlig kerneopgaven. Det har også betydet, at vi har tænkt mere hus og rykket rundt, for at børnene bliver mødt af voksne, der ser dem og skaber glæde og stabilitet i hverdagen. Og vi håber, at I kan mærke det, når I afleverer: At børnene er glade, optagede af deres lege, og trygge i deres relationer, også når vi har haft travlt.

Når det er sagt har vi I børnehaven har vi i det forgangene år haft fokus på at få skabt noget mere overordnet struktur og en ens retning i børnehaven, så alle ved hvad vi arbejder med, hvorfor vi gør det og hvordan vi gør det. Det betyder meget for hverdagen at vi alle følger den samme retning. Det handler i bund og grund om, at børnene har brug for forudsigelighed, tydelighed og tryghed. Når vi voksne er enige om hvilke værdier vi arbejder ud fra, hvordan vi møder børnene. Så bliver vi tydeligere og mere genkendelige for børnene. De ved hvad vi kan forvente og det skaber ro og tillid. Derfor arbejder jeg hele tiden med at alt personale hele tiden ved hvilken fælles retning, vi arbejder med. Det kan fx være hvordan leger vi børne ind i fællesskaber. Det betyder ikke vi skal være ens, men at vi trækker i samme retning. Vi har fælles sprog, fælles pædagogiske greb som børnene kan kende. Det skaber ikke bare en bedre hverdag for børnene, det giver også en stærkere faglig kultur blandt personalet, hvor vi kan støtte hinanden og tage fælles ansvar og sammen udvikle vores praksis.

Noget andet vi har haft stort fokus på er at følge børnenes spor og leger dem ind i fællesskabet. Det handler om at være nysgerrige på det, der optager børnene lige nu, og bruge det som udgangspunkt for læring, udvikling og relationer.

For eksempel havde vi en periode, hvor en gruppe drenge var helt opslugte af edderkopper. De fandt dem på legepladsen, samlede dem i bøtter og snakkede om, hvor de boede. I stedet for at stoppe legen eller gå videre til noget "vi havde planlagt", gik vi med: Vi fandt bøger frem, tegnede spind, snakkede om ben og fangarme – og vi oplevede, at flere børn, der normalt ikke legede så meget sammen, fandt hinanden i den fælles interesse. Vi brugte deres optagethed som en måde at skabe nye forbindelser mellem børnene – og nogle af dem, der ikke før havde været en del af den samme legegruppe, begyndte pludselig at søge hinanden.

Og nogle gange er det små ting. Som når et barn begynder at bygge en bane i sandkassen, og vi ser en mulighed for at få flere med: "Måske vi skal bygge et racerløb sammen?" Så spørger vi: "Hvem kunne være dommer? Hvem kan finde vand til bilvask?" Pludselig er det ikke bare én, men fem børn, der bygger, forhandler og er en del af legen, også dem, der ellers kan have svært ved at komme ind.

Det betyder også, at udover, at lege dem ind i fællesskaber, også har øje for at alle børn har lige deltagelsesmuligheder, og at vi aktivt støtter børnene, når de har svært ved at finde ind i en leg, eller hvis der opstår konflikter.

Hvis et barn i en periode står lidt udenfor eller har svært ved at finde legekammerater, er det vores opgave at hjælpe både barnet og gruppen med at se, hvordan barnet stadig hører til, og hvilke styrker og kvaliteter det bringer med sig.

Det kan være gennem små iscenesættelser i legen, hvor vi giver barnet en tydelig rolle, eller ved at "oversætte" barnets hensigter til de andre børn, så der opstår en bedre forståelse og plads.

Det handler ikke kun om, at børnene lærer at være en del af fællesskabet, men også om, at børnene lærer at rumme forskellighed. Det gør vi ved at møde børnene i øjenhøjde. Vi sætter os ned sammen med dem, lytter til deres fortællinger, og prøver at forstå deres perspektiv, også når det, de siger eller gør, der ikke umiddelbart giver mening for os voksne. Hvis et barn bliver frustreret og ikke vil være med i en aktivitet, spørger vi ikke bare: "Hvorfor vil du ikke være med?", men måske: "Er der noget, du synes er svært lige nu?" eller "Har du brug for hjælp til at være med i legen?" Det handler om at se bag om adfærden og møde børnene dér, hvor de er – i stedet for at forvente, at de altid kommer til os på vores præmisser.

Vi arbejder, ligesom de sidste par år, stadigvæk med at alle børn skal have en “Alfred”, både blandt de voksne og blandt de andre børn.

En Alfred er én, man er tryg ved. Én, man føler sig set af. Én, man ved, man kan gå til – uanset om man er glad, ked af det eller bare vil dele en oplevelse.

Som personale har vi stort fokus på, at alle børn har mindst én tydelig voksenrelation, og at vi hjælper børnene med at få øje på hinanden og skabe venskaber.

Hvis et barn har svært ved at finde sin plads i gruppen, er det vores opgave at støtte både det barn og de andre børn i at opdage, hvad barnet kan bidrage med, og hvordan det har en værdi i fællesskabet.

Så hjælper vi med at skabe rum og roller, hvor det barn kan lykkes, og hvor de andre børn kan få øje på kvaliteter, de måske ikke havde lagt mærke til før.

Tilsyn

I foråret havde vi tilsyn og selvom det selvfølgelig ikke var det mest oplagte tidspunkt at få besøg, så vil jeg sige at: Jeg er enormt stolt af det, tilsynet så og oplevede her hos os. Noget af det, vi fik særlig ros for, var vores stærke relationer til børnene og at det var tydeligt, at børnene blev mødt med varme, nærvær og anerkendelses. Hun lagde især mærke til, at vi har skabt gode sproglige miljøer, både inde og ude. Noget af det hun fremhævede, var vores bløde læsemiljøer, hvor børnene, alene eller sammen med en voksen kan sætte sig med en bog i ro og fred og for at bøgerne også er tilgængelige på legepladsen, så børnene kan tage dem med ud og bruge dem i deres leg. Det bekræftede os i, at selvom hverdagen i perioder har været udfordret, så har vi formået at holde fast i det, der er allervigtigst: At børnene trives, bliver set og hørt, og at de hver dag er omgivet af voksne, der gør sig umage med at skabe nærvær, læring og tryghed.

Positionering og tydelig struktur

I forbindelse med tilsynet blev vi opmærksomme på, at vi kunne arbejde mere systematisk med positioneringen af personalet. Det er noget, vi faktisk allerede, så småt var i gang med,

men vi har siden arbejdet mere målrettet på at skabe en mere fast struktur for, hvem der er hvor og hvornår, både inde og ude.

Det betyder fx, at vi nu har tydelige aftaler om, hvem der har ansvar for formiddagsmad, hvem er i garderoben, hvem har samling og hvem er flyver om formiddagen. På legepladsen, har vi inddelt tydelige zoner, hvor der skal være personale fx klatrestativ, gynger osv. så børnene ikke står og leder efter en voksen, men oplever, at der altid er en, de kan gå til, og som har overblik og ro. Det skaber mere tryghed for børnene.

Lederberetning 2025 Morten DTL

Velkommen;

- Godt at se så mange
- Dagsorden
- Selveje – hvad er vi
- Vi har delt op i fire beretninger
    - Sofia
    - Anja
    - Maria
    - Morten
- Efter hvert oplæg korte opklarende spørgsmål
- Vi åbner for lidt dialog efter alles beretninger

Beretning;

- Hørt en del allerede, så jeg vil dykke lidt ned i noget det der ikke er sagt så meget om.
- Personale i børnehaven, på vej mod en ny kultur.
    - Efter Corona har vi ikke været så gode til at få åbnet stuerne op for hinanden igen.
    - Det blev lidt en kultur hvor stuerne vogtede lidt på hinanden og helst ville deres egne børn og systemer, samtidig med der også blev vogtet på ledelsen, i forhold til forandringer og løsen op for den kultur.
    - Det er noget af det vi har arbejdet en del med her over det sidste år og har været ekstra nødt til grundet de sygemeldinger der har været.
    - Personalet vil rigtig gerne hinanden og arbejde mere på tværs af stuerne, men kultur tager noget tid at ændre, så det er et af de fortsatte fokuser vi har som ledelse over det næste år. Det gøres bl.a. gennem positionering, som Maria snakkede om tidligere.

    - Vi har et personale der er glade for Annagade, børnene og deres kollegaer, så de kommer glade på arbejde, selv om der har været og vil komme nogle lidt tynde dage i forhold til det faste personale.
    - Vi har gennem alle de sygemeldinger der har været prioriteret høj vikardækning og har derfor også haft mange unge mennesker forbi, da der også har været nogle vi ikke ringede til anden gang.
- Økonomi
    - Generelt over år en sund økonomi her i Annagade.
    - Størstedelen af vores budget er personaletimer. Derudover vikar, som vi jo har brugt en del på i år.
    - Bevidst prioritering og vi kommer ud med et mindre underskud i år.
    - Legeplads, der var vores forurenede jord vi snakkede om sidste år også. Det er blevet helt færdig i år. Der har vi også selv puttet noget ekstra i, da vi så kunne skabe nogle mere optimale lege og læringsmiljøer.
- Tilsyn
    - Stolt over det der bliver set og den store ros vi har fået for vores arbejde med børnene.
    - Lidt ting der kan arbejdes med og det er jo også meget der er i gang og mere er planlagt.
- Pædagogisk dag
    - Tea Thyrre, hvor vi arbejde endnu mere med relationer og hvordan vi bedre spotter børn behov og tilknytningsmønstrer. Vi arbejder nu med flere modeller i arbejdet med vores tre pædagogiske mål for Børnegården.
- Pædagogisk ståsted
    - Alle børn skal have en Alfred
    - Vi sender videre til rolige nervesystemer
    - Børn skal leges ind i fællesskaber
- Det var hvad jeg havde valgt at prioritere i min beretning i år.
- Nogle spørgsmål til selve beretningen?
- Spørgsmål generelt til os?

Kort pause med overgang til Tarzansal. Vi ses dernede om 10 minutter