

Revideret handleplan Killevippen december 2025

Udarbejdet af: Martin, Lone i samarbejde med forældrebestyrelsen, samt Killevippens daglige ledere.

På baggrund af det skærpede tilsyn og det uanmeldte tilsyn den 23.10 samt statusmøde med kommunen d. 17.11 har vi valgt at udarbejde en revideret handleplan, hvor vi lægger vægt på at beskrive konkrete indsatser der skal tydeliggøre vores pædagogiske mål og forbedre strukturerne i organisation og ledelse. Desuden beskriver den hvilke tiltag og ændringer vi vil implementere for at samarbejdet med vores forældre øges og beskriver hvordan en ny virksomhedskonstruktion konkret kan se ud.

Vi har fået frem til 1.3.26 til at vise at vi kan vende Killevippen til en institution hvor den pædagogfaglige tilgang er højnet væsentligt.

Målsætninger & Værdier – Killevippen og Steiners børnepædagogik

I Killevippen bygger vores pædagogiske praksis på Steinerpædagogikkens værdier, kombineret med vores vision om at danne børn til selvstændige og selvtænkende mennesker, der kan begå sig trygt i vores samfund. Vi ønsker at fokusere på, at børn støttes i at indgå i positive og nærværende relationer til sig selv, andre og omverdenen.

Vi arbejder på at skabe tydelige rammer med struktur og faste rytmer, som både giver tryghed og samtidig understøtter børnenes fantasifulde lege.

Pædagogens rolle er central: Barnet lærer gennem efterligning og oplevelse. De voksne udfører meningsfulde handlinger, sprog og motorik, som barnet kan efterligne i sit eget tempo. Vi fokuserer på, at personalet er nærværende, observerer både barnet og egne reaktioner og kan identificere automatiske handlemåder for professionelt at kunne tilpasse indsatsen.

Vi tilstræber, at børn med udfordringer opdages tidligt, så den rette støtte kan iværksættes. Vi arbejder aktivt med sansebalance og kropslig læring, idet børn lærer bedst gennem kroppen – "begribe gennem at gribe". Dette omfatter:

- Berøringssansen: Øjenkontakt, smil, vand- og sandlege, blid berøring.
- Bevægelsessansen: Klatre, hoppe, trække/skubbe – udvikler kropsbevidsthed og koncentration.
- Balancesansen: Gynger, balancebom, rytmiske lege – styrker fokus og koordination.
- Livssansen: Rutiner, puttetid og plejeaktiviteter – fremmer velvære og nysgerrighed.

Vi tilbyder meningsfulde aktiviteter, der styrker børns fantasi, kreativitet og selvhjulpethed. Det kan være praktiske håndværk og kreative værksteder, hvor børnene oplever glæden ved at skabe noget færdigt. På sigt ønsker vi at indføre arbejdsstationer på tværs af hele Killevippen, hvor børnene kan vælge mellem 2–3 aktiviteter. Den voksne guider processen, men barnet får selv lov til at opleve både forløbet og resultatet.

Daglige gøremål, såsom at dække bord, rydde tallerken og rydde op, skal styrke selvhjulpethed og selvværd. Den voksne viser vej med hånd i ryggen, men lader barnet gå selv.

Vi ønsker at fokusere på leg, sang og eventyr som middel til udvikling af fantasi, billeddannelse og sociale færdigheder. Børn ønskes inddraget aktivt i små roller og improvisationer, så legen ikke er voksenstyret, men giver børn mulighed for medbestemmelse, samarbejde og kreativ udfoldelse. Sanglege tilpasses barnets temperament, tempo og energi og inspirerer børn til at deltage i fællesskabet.

Vi arbejder på at udnytte Killevippens rige naturomgivelser – tre store haver, dyr som geder, skotsk højlandskvæg og høns – til funktionsfrie legeformer, hvor fantasien kan udfolde sig. Vi begrænser brugen af legetøj med fastlåste funktioner (fx specialiserede LEGO-systemer), da dette kan hæmme kreativitet og fantasi. I et samfund præget af distraktioner, herunder digitale medier, fokuserer vi på, at børn udvikler stærke fællesskaber.

Indretningen i institutionen skal være hjemlig og forståelig for barnet, så omgivelserne understøtter tryghed og læring. Vi arbejder på at sikre en mangfoldig personalesammensætning, så børn kan spejle sig i forskellige voksne.

Endelig tilstræber vi altid at leve op til gældende lovgivning, som grundlag for sikkerhed, trivsel og kvalitet i alle pædagogiske aktiviteter.

Personalet skal kunne stå inde for vores pædagogiske grundlag og tage ansvar for børnenes udvikling og for et godt arbejdsmiljø.

Erkendelser under det skærpede tilsyn

- Efter Olines sygdomsmeddelelse i 2021 blev Killevuppen opdelt i tre pædagogisk selvstændige huse – Kite Kry, Bertils Hus og Grynet – hver med egen daglig leder. Administrationen forblev central, og det skabte uklare rammer, forskellig pædagogisk retning og usikkerhed om ansvarsfordelingen mellem de enkelte huse og den centrale ledelse.
- Vi har – særligt inden for de seneste to år – ikke været tilstrækkeligt konsekvente i forhold til systematisk gennemførte sprogvurderinger (Vi har dog en fast aftale med privatpraktiserende læse og tale-pædagog Birgitte Albæk Henriksen som kommer hver 2. uge hvor hun hjælper med sprogarbejde).
- *Implementering af pædagogisk grundlag:*
Vi har ikke været gode nok til at omsætte og anvende vores pædagogiske grundlag som beskrevet i læreplanerne. Vi vurderer, at grundlaget i sig selv er solidt. Udfordringen ligger i systematisk implementering, så alle medarbejdere arbejder ud fra samme forståelse og praksis.
Fri leg skal ikke forstås som passiv tilstedeværelse, men som en situation, hvor den voksne er en aktiv aktør.
Den voksne skal sætte rammer, observere og gribe ind, når det er nødvendigt.
Fokus flyttes derfor fremover fra "ren fri leg" til at skabe rammer for **leg**:
 - Social leg – samarbejde, turtagning, medinddragelse.

- Fysisk leg – bevægelse, kropsbevidsthed, motorik.
- Motorisk leg – fin- og grovmotoriske aktiviteter.

Legen skal ske under aktiv inddragelse af børnene, så de oplever medbestemmelse, ansvar og mestring, mens den voksne fungerer som guide og medspiller.

- I perioden op til det skærpede tilsyn har vi ikke været gode nok til at sikre et ordentligt samarbejde med forældrene. Vi manglede tydelige og lettilgængelige kanaler, hvor forældre kunne give feedback eller klage over forhold, fx gennem personlige samtaler eller tilfredshedsundersøgelser. Denne uklarhed i kommunikationen har gjort at flere forældre har henvendt sig direkte til Odense kommune om ting de bekymrer sig om i hverdagen, da det har været uklart hvem de skulle henvende sig til.
- Ejerformen som enkeltmandsvirksomhed er for sårbar til at drive en stor børnehave, da driften bliver for afhængig af én person, og sygdom hos ejeren derfor hurtigt kan påvirke institutionens stabilitet.

På baggrund af vores målsætninger & værdier og de erkendelser, der er fremkommet under det skærpede tilsyn, ønsker vi at beskrive de indsatser, der skal løfte Killevippen til en daginstitution af høj kvalitet.

De fire fokusområder, som vi vil arbejde med, er også pointeret af tilsynet og udgør rammerne for vores handleplan:

1. Struktur Organisation og ledelse	4
1.1 Struktur Organisation	4
1.2 Ledelse	4
1.3 Hvad forventer vi af den nye institutionsleder?	5
1.4 Det faste personale	6
1.5 Om Lones roller fra den 1. januar – Fokus på selvevaluering	7
2. Øget kvalitet i nærvær med børnene i en struktureret hverdag	8
2.1 Pædagogikken	8
2.2 Centralisering af madlavning	10
3. Styrkelse af samarbejdet med forældrene	11
4. Kommende konstruktion af Killevippen	13

1. Struktur Organisation og ledelse

1.1 Struktur Organisation

Lone Hertel er nyansat som konstitueret pædagogisk leder frem til 1. januar, hvor den nye leder tiltræder. Herefter vil hun fortsat være tilknyttet frem til marts som pædagogisk konsulent. Vi arbejder således med et overlap på to måneder.

Lone vil i de kommende måneder lægge vægt på højnelse af den pædagogfaglige tilgang samt tydeliggøre positioneringernes vigtighed for klare strukturer.

Struktur

- Overordnet er Lone pædagogisk leder.
- Afdelingen Kitte Kry har Stine (børnehaver) og Kari (vuggestuer) som daglige ledere med ansvar for: personaleledelse og pædagogisk ledelse, koordinering af bemanning/vikardækning.
- De øvrige afdelinger har hver en koordinator til koordinering af bemanning/vikardækning.
- Fra 17. november/ Ugentlige Koordineringsmøder fast hver mandag. Pædagogisk leder, ejerrepræsentant, daglige leder og koordinatore.

Organisation

- Organisationsdiagram frem til 31.12.2025. se [bilag 1.1](#)
- Organisationsdiagram fra 1.1. – 1.3.2026. se [bilag 1.2](#)

1.2 Ledelse

Vi ansætter en fuldtids overordnet institutionsleder med tiltrædelse senest den 1. januar 2026.

Den nye leder indføres tydeligt i det skærpet tilsyns kritikpunkter og den betydning det vil have for den pågældende leders kommendes arbejde de første måneder. Se nærmere i afsnit 1.3.

- Der etableres et tæt samarbejde mellem den nye leder og den konstituerede leder, så det pædagogiske arbejde kan videreføres.
- Der skabes et tæt samarbejde med kommunen så vi bibeholder fokus på det skærpede tilsyn og vores fokuspunkter i den forbindelse.
- Der etableres et tæt samarbejde mellem ny leder og aktører i forhold til nyt ejerskab.

Indsatser ifm. ansættelse af overordnet institutionsleder

- 25. november 2025/ Ansættelsessamtaler med repræsentanter fra institutionsbestyrelsen, forældrebestyrelsen og personale.
- 1. januar 2026/ Ansættelse af ny institutionsleder med ansvar for økonomi, pædagogik og personale, den nye leder vil have ansvar svarende til ansvaret i en selvejende institution.

- 1. januar - 1. marts 2026/ Lone hjælpe med ledelse tæt på samt selvevaluering. Hendes rolle er nærmere beskrevet i afsnit 1.4.

1.3 Hvad forventer vi af den nye institutionsleder?

Først og fremmest skal den nye leder tage det skærpede tilsyn meget alvorligt og sikre en hurtig og målrettet forbedring.

Lederen skal kunne stå inde for Killevippens pædagogiske læreplaner og den faglige retning. Der vil naturligvis være mulighed for justeringer på baggrund af egne erfaringer og kompetencer, men det er afgørende, at læreplanerne anvendes aktivt i praksis og tilpasses de forskellige faglige profiler i personalegruppen.

Nærvær i arbejdet med børnene skal styrkes hurtigt for at højne kvaliteten her og nu. Lederen skal både organisere, opkvalificere og være synlig og guidende i det daglige arbejde.

Lederen skal sikre løbene selvevaluering og måling af den anvendte pædagogiske Praksis - sikre at personale bliver informeret herom og sikre at evaluering bruges som aktivt redskab for forbedringer af den pædagogiske praksis. Se mere nede om Lone rolle i det nye år i afsnit 1.4.

Den nye leder skal have ledelseserfaring og kunne forstå den enkelte medarbejders behov og faglighed, se dynamikkerne i personalegruppen og træffe beslutninger til gavn for hele Killevippen – set fra et helhedsperspektiv.

Ledelsen skal foregå tæt på – i samarbejde med Lone – i hver afdeling, så der skabes de bedste forudsætninger for at træffe de overordnede beslutninger.

Lederen vil få økonomiansvar i samarbejde med institutionsbestyrelsen, og det er derfor vigtigt med erfaring i økonomisk styring af en daginstitution.

Det er samtidig nødvendigt at have kendskab til gældende lovgivning, som altid skal indarbejdes i praksis (dagtilbudsloven, arbejdsmiljø, fødevarerikkerhed, brandforhold, personalejura, GDPR m.m.).

Målet med handleplanen er at vi skal arbejde hen imod at Killevippen på tværs af huse og afdelinger skal opleves mere som én fælles enhed, hvor kvalitet og faglighed på tværs af alle huse, er på samme niveau.

Det er vigtigt at have fokus på at skabe en kultur, hvor den enkelte tager ansvar på tværs af stuer og afdelinger. Det vil ske på den måde at der arbejdes med fælles samlingsgrupper for børn i den samme årgang på tværs af huse og samarbejde omkring kommende skolebørn og øget samarbejde og erfaringsudveksling mellem vuggestue- og børnehavegrupperne.

Koordinatorerne i de enkelte huse skal støttes og coaches, så de kan varetage dele af ledelsesopgaverne.

Ansvarsfølelsen i personalegruppen skal styrkes, og der skal arbejdes målrettet for et godt og sundt arbejdsmiljø for alle medarbejdere.

Det kan desuden være nødvendigt, at lederen går ind i enkelte børnesager – særligt der, hvor børn har komplekse udfordringer.

Her er det vigtigt med solid erfaring og faglig dømmekraft.

Ledelsesarbejdet skal løbende involvere forældre og deres repræsentanter, så samarbejdet forbliver åbent, tillidsfuldt og gennemsigtigt.

Derudover skal den nye leder sikre en klar og tydelig struktur for de praktiske opgaver.

Det skal være helt gennemskueligt, hvem der gør hvad, og hvem der har ansvar for hvilke opgaver. Dette skal foregå i AMO i samarbejde med AMR og afdelingsledere. Lederen opretholder AMO-arbejde og understøtter processen aktiv.

Lederen skal være stærk i at skabe struktur og faste rutiner for det praktiske arbejde på stuerne, så hverdagen bliver velfungerende, forudsigelig og understøttende for det pædagogiske arbejde. Dette omfatter bl.a. tydelig fordeling af ansvarsområder, opfølgning på opgaver og sikre, at alle medarbejdere kender deres rolle og bidrag til helheden.

Lederen samarbejder aktivt med forældrebestyrelsen, som inddrages i Killevippens daglige aktiviteter og hverdag. Se yderligere afsnit 3.

1.4 Det faste personale

Det faste personale har været igennem en tid med usikkerhed og mange skift både blandt kollegaer og ledelse. Der er stadig stuer med faste vikarer. Pædagogstillingerne er slået op, og vi gennemfører samtaler i uge 49 og 50.

1.4.1 Mentorordning for nyt personale

Der skal udpeges en ansvarlig pr. stue til både introduktion af vikarer og en grundig oplæring af ny fast personale, hvilket skal være en løbende proces i opstartsfasen. Faste procedurer skal udarbejdes.

1.4.2 APV

Den 15.9.25 var arbejdstilsynet på besøg, hvor de konstaterer at især et af husene har arbejdsvilkår der ikke er optimale.

De kom igen 21.9.25 til en interviewrunde, som afstedkommer at vi har fået tilbudt tre forløb som vi har takket ja til.

- Uklare krav
- Udadreagerende adfærd
- Høje følelsesmæssige krav

Forløbene er i gang.

Der er i efteråret også gennemført en APV – Analyse er vedlagt som [bilag 2](#)

For følgende punkter defineres indsatsområder:

Tempo og forstyrrelser (spg. 1)

Pauser/aflastning fungerer også på travle dage (spg. 3)

Ressourcer matcher børnegruppens behov (spg. 4)

Introduktion/oplæring af nye fungerer (spg. 12)

Jeg har tillid til ledelsens beslutninger (spg. 16)

AMO har været samlet, der kommer en fast struktur på møderne i 2026 og der gennemføres en APV medio 2026.

Arbejdsleder indkalder til næste AMO-møde i uge 51.

1.5 Om Lones roller fra den 1. januar – Fokus på selvevaluering

Lone er allerede i dag godt i gang med observationer og guidning af pædagogisk praksis på stuerne.

Fra den 1. januar vil Lone løbende have ansvar for dokumenteret selvevaluering og for måling af den pædagogiske praksis, der anvendes i dagligdagen. Hun skal sikre, at personalet informeres om resultaterne, og at evalueringerne aktivt bruges som redskab til at forbedre den pædagogiske praksis. Hendes nye rolle skal kommunikeres tydeligt allerede på kommende personalemøder.

Lone vil være til stede i alle afdelinger og støtte den enkelte medarbejder. Sammen med Gitte Drewes har hun tilrettelagt forløbet og har et solidt kendskab til vores pædagogiske mål. Med erfaring i ledelse tæt på praksis vil hun løbende dokumentere status på nærvær, anvendelsen af positioneringsplaner samt opfølgningen på indarbejdning af nye medarbejdere. Derudover vil hun understøtte og kvalitetssikre sprogvurderinger samt sikre en ensartet dokumentation af hændelser m.m.

I arbejdet med sprogvurderingerne vil de to månedlige besøgsdage, som vi allerede har, med privatpraktiserende læse og tale-pædagog Birgitte Albæk Henriksen, fremover blive anvendt til sparring og planlægning sammen med Lone. Formålet er at sikre, at procedurerne for sprogvurderinger følges, at personalets kompetencer styrkes, og at Birgittes observationer fra det seneste års arbejde i Killevippen aktivt bringes i spil.

Hun vil anvende selvevalueringsfunktionen i Hjernen & Hjerte som dokumentationsredskab og anvende disse i samtaler med ledelse og medarbejdere om deres status og udvikling i deres pædagogiske praksis.

2. Øget kvalitet i nærvær med børnene i en struktureret hverdag

2.1 Pædagogikken

Det blev gjort meget tydeligt for os, at der er tre punkter vi er svage på i forhold til børnenes dagligdag:

- **Pædagogernes nærvær**
 - **Børnesyn og dermed den pædagogiske kvalitet**
 - **Daglige strukturer der gør personalets arbejdsgange tydelige for både børn og voksne**
- Der vil dels være fokus på sprogtræning af børnene og sprogbrug fra de voksne. Bevidstgørelse af "den lille" samtale i dagligdagen som pædagogisk redskab til udvidelse af ordforråd samt vigtigheden af den positive tilgang til børnene.

Det italesættes at personalet har et fælles ansvar i forhold til sprogbrug og vores automat reaktioner i pressede situationer. Der indføres "det pædagogiske skift" hvor personalet skifter hinanden ud i pressede situationer. Der vil være faste ugentlige observationer og guidning fra ledelsen.

Tegn på ændring vil være:

- Færre irettesættelser og høje stemmer.
 - Børnenes får hjælp i konfliktsituationer indenfor rimelig tid - på en måde, som rummer og oversætter børnenes adfærd, samtidig med det skaber grobund for at lære noget om socialt samspil; hvordan ser det ud, når jeg gør min kammerat ked af det, hvad kan vi gøre, for at ændre situationen og bagefter trøst, så vi kommer godt videre herfra.
 - Børn går ikke alene rundt i længere tid uden opsyn fra de voksne; obs på om barnet leger selv? føler sig ensom? har brug for hjælp til at komme tilbage i legen?
 - Flere aktivitetstilbud hvor børnene samles.
 - At børnene skal være sammen med voksne i mindre grupper.
 - Hvor børn naturligt samler sig i mindre grupper á 2-3 børn og udvikler deres leg selvstændigt; her vil tegnet være, at de ansvarlige voksne har opmærksomhed på, om alle børn er i *flow*. Det betyder fx, at de voksne reagerer, hvis et barn står alene uden for legen, eller hvis der opstår en konflikt.
- 24. november: Workshop med Gitte Drewes, konsulent i Steiner inspireret pædagogik. Personalet vil på workshoppen blive inspireret i forhold til Steiners pædagogiske tanker i et moderne samfund.
Kort medskrift fra workshoppen

- Gennemgang af barnets vigtigste sanser: Berøring = tryghed, Bevægelse = kropskontrol, Balance = fokus, Livssans = nysgerrighed og initiativ.
 - Pædagogens rolle

Børn lærer bedst gennem oplevelse og efterligning. Skab meningsfulde, rolige og autentiske handlinger, der stimulerer sanserne og udvikler færdigheder naturligt. Brug rutiner og gentagelser for tryghed, træn sociale færdigheder som turtagning, og skab en let, humorfuld stemning. Lad børn deltage i aktiviteter med konkrete resultater og daglige gøremål for selvstændighed og selvværd. Gode relationer mellem voksen og barn er afgørende, hvor den voksne tydeligt viser vejen og støtter barnet til at handle selvstændig alle situationer.
 - Forslag til ”arbejdsstationer” og pædagogisk tilgang:

Den voksne fungerer som rolige og autentiske forbilleder, hvor opdragelse sker gennem nærvær, rytme og handling, at give ordforråd uden store forklaringer. Børn lærer gennem efterligning og meningsfuld deltagelse. Arbejdsstationer giver børnene mulighed for at vælge 1–3 aktiviteter, hvor de guides og støttes til en oplevelse af at skabe konkrete, værdifulde produkter.
 - Workshop – refleksion i på stueplan

Sæt jer sammen med dine stuekollegaer og diskuter:

 - 3 ting, I er bedst til
 - 2 ting, I gerne vil lære
 - Hvad I mangler for at lære det

Formålet her er at reflektere over styrker, udviklingsområder og behov for støtte.
 - Præsentationer fra de enkelte grupper
 - Kort gennemgang af forskellige type sanglej (samlesang, godmorgensang, kropssang, årstidssang)
 - Workshoppen afsluttes med en fælles sangleg ” Lasse spillemand”, som er tænkt til børn, men udføres af personalet. Rollen som spillemand, fugl og øvrige roller fordeles blandt personalet, og de optræder efter tur under fællesdansen.
- Medio januar 2026 workshop 2 med Gitte Drewes. Fremlæggelse af succeser og udfordringer ved fokuspunkterne og fokus på det fælles ”vi” i institutionen.
 - Der er allerede udarbejdet og opsat positioneringsplaner i alle stuer, og der er arbejdet med både positioneringer og strukturer for dagligdagens aktiviteter. Fremadrettet skal der sikres en systematisk anvendelse og løbende evaluering af disse planer i personalegruppen – med et særligt fokus på, at det også er praktisk muligt, at der kan ydes nærvær og kvalitet de steder, hvor personalet er positioneret.

2.2 Centralisering af madlavning

Madlavningen er blevet centraliseret i et nyt køkken for at reducere personalets praktiske opgaver. Børnene skal vænne sig til denne nye praksis, da de tidligere deltog mere aktivt i madlavningen og dermed blev forberedt på måltidssituationerne. Fremover skal ventetider derfor minimeres. Desuden skal der af personalet indføres rutiner omkring spisesituationer hvor børnene inddrages i for eksempel borddækning, oprydning. Hermed oplever børnene at de har en betydning for fællesskabet og kan bidrage til det.

Centralisering af madlavning.

- Åbning af ny centralkøkken 7.10.25.
- Revideret forenklet madplan med kold mad evalueret med alle koordinatore og forældrebestyrelsen den 7.11.2025.
- Ansættelse af kok Johanna i centralkøkken 18.11.2025. Johanna har drevet egen café og har tidligere arbejdet i daginstitution.
- Uge 47-48 Indarbejdning af ny kok.
- Uge 48 Møde med daglige lederne / koordinatore tilpasning af madserveringsform til pædagogernes positioneringsplan
- Uge 49 Løbende genimplementering af varm mad. Kok vil i dialog med ansatte tilpasse madplanen løbende.
- Uge 52 Evalueringsmøde med forældrebestyrelsen om den aktuelle madplan.
- Efterfølgende vil kok i dialog med daglige leder samt koordinatore løbende tilpasse madplanen ift. løbende optimering af positionering i forhold til madservering. Målsætningen er at servere en sund nærende mad med masser af grøntsager, med rigelige sunde fedtstoffer, men det skal også være mad som børnene spiser og vi skal reducere madspild og at mindske praktiske opgaver for personale på stuen.

3. Styrkelse af samarbejdet med forældrene

- Løbende inddragelse af forældrebestyrelsen i bl.a. madplan og dagligdagen generelt, ansættelser samt nærværende handleplan. Forældre inddragelsen er markant styrket efter det skærpede tilsyn startede.
- Forenklet madplan frem til 31.12.25 evalueret med alle koordinatore og forældrebestyrelsen den 7/11/2025.
- Ansættelse af kok Johanna i centralkøkken den 18.11.2025.
- opfordring til dannelse af ny forening sendt ud til alle forældre- der er afholdt møde 9.11.25 og der holdes møde igen 16.11.25. Forældrene er fuldt informeret om mulighederne.
- 21. november 2025/ Frist for forældretilfredshedsundersøgelse (samt afstemning om madordning). Undersøgelsen blev udarbejdet af forældrebestyrelsen. Tilfredshedsundersøgelsesne samt afstemning om madordning er vedlagt som bilag 3.
- Inden februar 2026: Analyse møde om forældretilfredshedsundersøgelsen. Her vil vi beslutte og offentliggøre prioritering af indsatsområder fra forældreperspektiv.
- Inden januar 2026 Forældre kommunikation. Vi har besluttet at informationsniveau til forældrene højnes. Genetablering af månedsbrev med nyt fra hverdagen samt personalenyt Dato: 1.2.26
- 24.11.2025 Mødet med forældrebestyrelsens samt daglige leder om den nærliggende handleplan

Endelig resultat af forældretilfredshedsundersøgelsen

Resultat kan ses i [bilag 3](#)

104 forældre har deltaget i undersøgelsen og frist var den 21-11-2025 kl. 12.

Afsnit 1) omhandler forældretilfredshedsundersøgelse

Afsnit 2) omhandler afstemning om madordning

Alle besvarelser var 100 % anonyme.

♥ = Meget uenig ♥♥♥♥♥ = Meget enig

Vedr. 1. Jeg er generelt tilfreds med mit barns daglige trivsel i institutionen.

Fra 3 hjerter (her Hearts) opad er 21 + 30 +36 = **87%** tilfreds med deres barns daglige trivsel i Killevippen.

Vedr. 3. Jeg oplever, at personale møder mit barn med varme og nærvær.

Fra 3 hjerter (her Hearts) opad er 13+22+56 = **91%** synes det.

Vedr. 16. Pædagogikken understøtter mit barns selvstændighed og fantasi

Fra 3 hjerter (her Hearts) opad er $13+28+44 = 85\%$ synes det

Vedr. 25 Jeg føler mig informeret om mit barns hverdag

Fra 3 hjerter (her Hearts) opad er $26+17+22 = 65\%$ føler sig informeret om mit barns hverdag –

Vedr. 38. Jeg vil anbefale institutionen til andre familier.

Fra 3 hjerter (her Hearts) opad er $18+13+34 = 65\%$ vil anbefale institutionen til andre familier–

Endelig resultat afstemning om madordningen

Se spørgsmål 42 på side 53-54

87 % af forældrene ønsker at bibeholde madordningen selvom afstemningen blev udført under den forenklede madplan.

4. Kommende konstruktion af Killevippen

Der arbejdes med en overdragelse af institutionen til anden aktør der kan drive institutionen videre i samarbejde med den nye leder. Institutionen skal drives med et blik for en nyfortolkning af Steiners pædagogik så det bliver nutidigt og stadig lever op til gældende lovgivning. I den nye konstruktion skal forældre have et større ansvar og dermed også mere indflydelse.

Fremtidig konstruktionsmodel 1

Killevippen har opfordret nuværende forældre og personale til at stifte en selvejende institution, som kan overtage driften. Vi er bekendt med, at en engageret forældregruppe arbejder på at indkalde til en stiftende generalforsamling. Opfordring på Killevippen forældreintra *Hjerterum* til hvervopslag (se vedlagt bilag 2) om dannelse af en ny forening: 21-11-2025.

Fremtidig konstruktionsmodel 2

Der arbejdes også med andre konkrete løsninger for en virksomhedsoverdragelse.

Følgende bilag er vedlagt:

Bilag 1.1	Organisationsdiagram frem til 31.12.2025
Bilag 1.2	Organisationsdiagram frem til 01.03.2026
Bilag 2	APV-analyse – oktober 2025
Bilag 3	Endelig Resultat af Forældretilfredshedsundersøgelse & afstemning om madordning