

Dagsorden og referat til bestyrelsesmøde i Gl. Åby Dagtilbud



Dato: 29. marts 2022

Tidspunkt: 19.00 – 21.30

Tilstede: Pia (Dagplejen), Vibeke (Hobbitten), Anne (Solsikken), Mette (Silkeborgvej 88A), Trine (PL Nannasvej), Annette (Konst. PL Tusindfryd), Sabine (Perlen), Tina (DTL), Mette (Pæd. Åby Børnehave), Lone (PL Dagplejen)

Fraværende: Marianne, Rie, Lasse, Dennis, Morten, Birthe

Gæster: Pædagogisk leder Lone Pedersen (dagplejen)

Ordstyrer:

Referent: Annette (Tusindfryd)

Indledning			
På seneste bestyrelsesmøde aftalte vi, at det overordnede emne til bestyrelsesmødet er rekruttering, onboarding, lederudfordringen og økonomi.			

Punkt	Tid	Beslutning/handling	Referat
<p>Dagsordenen har følgende faste punkter:</p> <p>Præsentation af alle til mødet</p> <p>1. Formalia:</p> <p>A. Godkendelse af dagsorden</p> <p>B. Godkendelse af referat</p>	<p>19.00 – 19.15</p>	<p>Dagsorden</p> <p>Referat</p>	
<p>2. Sager til drøftelse og behandling:</p> <p>A. Onboarding in dagtilbuddet ved Tina.</p> <p>B. Rekruttering af pædagoger, husassistenter og dagplejere. Vi står overfor at det er svært at rekruttere medarbejdere, i den forbindelse vises en lille video fra et andet dagtilbud, samt præsenteres data fra Børn</p>	<p>19.15 – 19.45</p> <p>19.45 – 20.30</p>		<p>A. Onboarding</p> <p>I dagtilbuddet har man her i det nye år oplevet at nyansatte pædagoger siger op efter kort tid. Det er hårdt for personalet, som står tilbage som skal trække et stort læs. Ligesom det er vigtigt at vi får fastholdt de pædagoger, der bliver ansat.</p> <p>Vi arbejder derfor på at lægge en klar strategi for hvordan vi kan fastholde personalet i dagtilbuddet og hvordan vi kan rekruttere – dette i samarbejde med bestyrelsen.</p> <p>Faglighed, kerneopgaven, muligheder og ledelse er nogle af de nøgleord som</p>

<p>og Unge i forhold til den problemstilling, vi står overfor. Emnet drøftes på både MED – udvalget, på leder-team. Hvad kan vi gøre som dagtilbud? At have kollegaer, medarbejdere til sin rådighed betyder rigtig meget for trivsel og faglighed på alle parametre. Vi tager hul på snakken ud fra den data Tina præsenterer på mødet.</p> <p>C. Økonomi i dagtilbuddet ved Tina. Der er nu afholdt økonomimøder i dagtilbuddet, og Tina præsenterer status, samt regnskab fra 2021.</p> <p>D. Fusion mellem dagplejen i vores dagtilbud og dagplejen i Brabrand dagtilbud ved Lone.</p>	<p>20.30 – 21.00</p>		<p>Tina hører når hun interviewer personale og pædagogiske ledere.</p> <p>I dagplejen har man fokus på hvordan der rekrutteres nye dagplejere. Det er et samarbejde med FOA.</p> <p>I Aarhus Kommune er der oprette et nyt introduktionskursus til nyuddannede og nyansatte pædagoger hvor de er afsted 5 gange og bliver introduceret til det der arbejdes med i Aarhus.</p> <p>Merete (PL Solsikken og Åby børnehave) og Jan (PL Perlen) har lavet et oplæg til Onboarding i dagtilbuddet. Tina præsenterede oplægget. Se bilag.</p> <p>Hvad er det vigtigt at vide som ny? Onboarding i dagtilbuddet - F.eks. PPR, økonomi, tilsyn, organisations diagram, MUS-samtaler, relationel familierådgivning, arbejdsmiljø, krop og bevægelses vejleder, sprogvejleder, SLF, læreplaner, TR/MED Onboarding i afdelingerne – F.eks. AMR, Læreplan, inklusion, overgange, beredskabsplan, respekt for grænser.</p> <p>Forløbet med onboarding er tænkt som et forløb over to dage som ligger indenfor det første år man er ansat.</p>
--	--------------------------	--	---

<p>Bakker I som bestyrelse op om fusion mellem de to afdelinger. Lone præsenterer procesplan.</p>			<p>Nye pædagogmedhjælperne kommer afsted på et tre ugers introkursus i samarbejde med FOA.</p> <p>Ideer fra forældrerådene:</p> <ul style="list-style-type: none">- Lokke pædagoger til ved at tale om faglighed og dagtilbuddet på pædagoguddannelsen.- Bruge ressourcer på de pædagogstuderende så de bliver interesseret i at vende tilbage efter endt uddannelse.- Netværksgruppe for pædagogiske ledere <p>Hvis medarbejdere skal skifte afdeling, skal gøres på en god måde så det er overskueligt</p> <ul style="list-style-type: none">- Som ny skal man have mulighed for at fokusere på det basale i starten (lære børn og forældre at kende)- rette jobopslaget mod de nyuddannede og ikke kun dem med erfaring- skrive i jobopslaget hvordan nyuddannede hjælpes ind i faget/jobbet- tidlige samtaler med nyansatte f.eks. efter fire og otte uger- få de positive historier ud om det at flytte fra en afdeling til en anden som medarbejder- mentorordning/makkerskab
---	--	--	--

			<ul style="list-style-type: none">- at lederne "banker på " medarbejdernes dør og viser at de gerne vil medarbejderen- arrangementer for de pædagoger som har været uddannet under fem år, så de får noget socialt med hinanden.- idebank til de nyuddannede med løsninger på det lavpraktiske/gode ideer/råd <p>Beskrivelse af introforløbet lægges på hjemmesiden.</p> <p>B. Rekruttering Hænger meget sammen med onboarding. Der er udarbejdet et oplæg, som viser at vi kommer til at mangle 1000 pædagoger i 2030. Hvad kan vi gøre for at rekruttere? Hvordan kan der arbejdes med at få flere til at søge ind på uddannelsen.</p> <p>Kan man tænke i at flytte nogle af de administrative opgaver væk fra de pædagogiske ledere, så der kan blive mere tid til børnetimer?</p> <p>C. Økonomi</p>
--	--	--	---

			<p>Vi har pt en vikar som administrationsleder og derfor har Tina selv lavet oplæg om økonomi til bestyrelsen.</p> <p>Tina gennemgår resultatet af økonomien for 2021. Dagtilbuddet går næsten i nul med et lille overskud. Se bilag.</p> <p>Er der noget særligt i afdelingerne som kalder på noget, så går dagtilbuddet ind i det og er med til at dække for det.</p> <p>Økonomi 2022 Budget 57.739.321</p> <p>Der afholdes mindst økonomimøder hver anden måned (dog ikke januar og juli) med de pædagogiske ledere. Det er administrationslederen, der står for møderne.</p> <p>D. Fusion i dagplejen</p> <p>Brabrand og Gellerup dagpleje oplever faldende antal dagplejere. De betyder at de har svært ved at tilbyde gæstesteder og svært ved at afvikle ferie mm.</p> <p>Dagplejen Åby er derfor blevet spurgt om man vil deltage i en fusion, hvor de tilbageværende dagplejere lægges ind i dagplejen Åby.</p>
--	--	--	---

			<p>I fusionen vil der også indgå et gæstehus hvor der vil være fastansat dagplejere som passer de børn som skal i gæstedagpleje.</p> <p>Legestuen bliver ved med at være på Henrik Hertz vej.</p> <p>Et gæstehus betyder, at det er et kendt sted med kendte voksne. Gæstehuset ligger i lokaler ved Nordgårdsskolen. Forældrene i dagplejen har givet udtryk for en bekymring for at gæstehuset ligger i Gellerup. Lone vil arbejde på at få præsenteret gæstehuset for alle forældre så det bliver til et trygt sted for alle forældre.</p> <p>Fusionen vil være fra 1. august.</p> <p>En enig bestyrelse bakker op om fusionen, og det betyder at der skal udarbejdes en rådmandsindstilling vedr. fusionen.</p> <p>Bestyrelsen bakker op om/godkender fusionen, da hele konceptet med et gæstehus falder i tråd med de ønsker vi har for børnene i dagplejen. Gæstehuset vil give alle børn og forældre en tryghed idet det vil være kendte rammer.</p>
--	--	--	---

			Bestyrelsen vil følge fusionen løbende over de næste år, så vi sikrer os at dagplejen bliver styrket og udviklet ved at indgå i denne fusion.
3. Bestyrelsens eget punkt: Hvad skal bestyrelsesmedlemmerne tage med tilbage til forældrerådsmøderne?	21.10 – 21.15		<p>Rekruttering + onboarding Hvad gør vi for at fastholde medarbejdere og særligt de nye pædagoger?</p> <p>Hvad er det opgaven er i forhold til fastholdelse i de forskellige afdelinger? Hvad ser forældrerådene som det der er vigtigt at have fokus på når der er ansat nye medarbejdere i deres afdeling?</p> <p>Makkerordning for nye medarbejder. Hvad vil det være godt at arbejde med lokalt?</p>
4. Orientering <ul style="list-style-type: none"> ➤ Formand ➤ Dagtilbudsleder ➤ Forældrerepræsentanterne ➤ Personalerepræsentanterne ➤ Udvalg 	21.15 – 21.25		

Eventuelt	21.25 – 21.30		Stillingen som pædagogisk leder på Silkeborgen er i genopslag.