

Dagsorden og referat til bestyrelsesmøde i Gl. Åby Dagtilbud



Dato: den 3. februar 2022, mødet afholdes over teams

Tidspunkt: 19.00 – 21.30

Tilstede: Lasse (Tusindfryd), Morten (Heimdalsvej), Pernille (Dagplejen), Birte (Dagplejen, Medarbejder), Anne (Solsikken), Charlotte (Heimdalsvej/Silkeborg, PI), Mette (Solsikken, medarbejder), Dennis (Silkeborg), Rie (Åby Børnehave), Vibeke (Hobitten), Marianne (Nannasvej), Tina (DTL), Annette (Tusindfryd, Konst. PL)

Fraværende: Sabine (Perlen)

Gæster:

Ordstyrer: Tina/Charlotte

Referent: Annette

Indledning			

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 – 19.05</p>		<p>Dagsorden og referat er godkendt.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Principper for overgange – særligt fokus på overgange mellem dagtilbud og skole. I forhold til læringsamtale i dagtilbuddet arbejder vi også med overgang mellem dagpleje/vuggestuen og børnehave. Her får I en opsamling på læringsamtale. 	<p>19.05 – 19.15</p>		<p>I dagtilbuddet arbejdes der med interne overgange (overgangen fra vuggestue/dagpleje til børnehave). Alle børn fortjener en overlevering ud fra overbevisningen om at alle børn er noget særligt.</p> <p>Vi har brug for feedback fra forældrene omkring effekten af disse overleveringer.</p> <p>Overgangen til skole. Overlevering omkring børn som skal starte, er lagt i en fast kadence. Tina inviterer Sonja, som er pædagogisk leder for SFO og børnehaveklasserne på Åby skole med til et møde i bestyrelsen, så vi sammen kan fortælle mere om samarbejdet.</p>

			<p>Tina/lederteamet kunne godt tænke sig at være nysgerrig på om vi bruger vores ressourcer rigtigt i forhold til at vi laver overleveringer på alle børn. Det bliver taget op på et senere mød, ligesom vi gerne vil at I tager det op i forældrerådene. Vi har emnet på til lærings-samtalerne, hvor bestyrelsen også skal være repræsenteret.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Økonomi 2021 og prioriteringer for 2022 	<p>19.15 – 19.30</p>		<p>Bettina Snedker Bergwald, administrationsleder i distrikterne Gammelgaard og Åby, har sagt sin stilling op ved udgangen af januar 2022. Hun afholder ferie frem til sin fratrædelse.</p> <p>I den forbindelse bliver Frede Robert Søbjerg vikar frem til der bliver ansat en ny administrationsleder i de to distrikter. Grundet opsigelsen fra Bettina, skal der først nu igangsættes opfølgning på budget 2021, samt budget 2022.</p> <p>Punktet kommer derfor først på et senere møde, når Frede har fået indblik i Gl. Åbys budget og økonomi.</p>

<p>Ansættelse i dagtilbuddet, fastholdelse af medarbejdere (Onboarding) Status på ansættelse, og de indsatser der arbejdes med centralt. Vi kommer i bestyrelsen til at snakke indsatser vi kan arbejde med lokalt for at rekruttere og fastholde medarbejdere</p>	<p>19.30- 19.55</p>		<p>Der er stort fokus på rekruttering af nye medarbejdere og ledere. I den netop foretaget APV giver medarbejderne udtryk for manglede muligheder for videreuddannelse. Det kommer vi til at kigge på i bestyrelsen.</p> <p>I forhold til lederrekruttering:</p> <p>Lasse – de ledere som er i afdelingerne, kan måske "holde øje" med om der er nogle medarbejdere som kunne være oplagte kandidater til at blive leder.</p> <p>Vibeke – motiverer medarbejdere med potentiale til at komme på lederafklaringsforløb i børn og unge. Vigtigt at være opmærksom på at være tydelig i at en deltagelse i forløbet ikke er ensbetydende med at man "står næst i rækken" til en ledig lederstilling.</p> <p>Morten – at gøre det attraktivt at være leder. Vi kan ikke konkurrere på lønnen. Så det må være lederopgaven der skal i fo-</p>
--	-------------------------	--	---

			<p>kus. Fuld ledelse må være attraktiv i rekrutteringen af nye ledere. Vi må sikre at der er plads til fuldtidsledelse for at fastholde de ledere vi får ansat.</p> <p>Mette – fuldtidsledelse kan en ting og delt ledelse med timer på gulvet kan noget andet. Være åben overfor at det skal være dygtige ledere i forhold til tiden til ledelse.</p> <p>Dennis – En ide med ledelsesteam på tværs inde i dagtilbudet. Som leder skal man have mange kompetencer. Hvis man træder ind i et team, kan det måske være mere attraktivt at træde ind som ny leder, og der er nogen af sparre med tæt på.</p> <p>Marianne – en medarbejder som har været på lederafklaring, er jo også i sin gode ret til at søge lederstillinger udenfor dagtilbudet.</p> <p>Annette – vigtigt at se på hvilken leder der er behov for i afdelingen. Det kan være forskel-</p>
--	--	--	---

			<p>ligt om der er brug for fuldtidsledelse eller om der er brug for delt.</p> <p>Charlotte – Kigge rigtig meget på profiler i stedet for at se på hvilke pædagoger der kunne være en mulighed. Det kunne være interessant at se på fuld ledelse med fokus på tilsyn i stedet for delt ledelse. Hvad kalder det på af lederkompetencer? Tænke ud af boksen og drive ledelse på en anden måde. Teams af ledere hvor der er forskellige roller.</p> <p>Tina – I ledertemaet er/bliver lederne teamet op i grupper af tre, hvor de kan søge sparring med hinanden. Vi skal blive bedre til at give vores medarbejdere mulighed for at opkvalificere sig. Hvordan er det vi får løftet vores medarbejdere? Hvordan gør vi det tydeligt for medarbejderne hvordan de kan udvikle sig.</p>
--	--	--	---

			<p>Kunne være interessant at se på det i bestyrelsen. Hvilken strategi skal vi have for uddannelse når bestyrelsen gerne vil have høj kvalitet i dagtilbuddet.</p> <p>Dennis – På Silkeborgens står man i en situation hvor der skal ansættes ny leder efter en kort periode. Måske skal vi ind og kigge på hvor længe vi egentlig kan regne med at have en leder. Hvordan kan vi sikre os at lederen bliver?</p> <p>Anne – Godt for en leder at vide at man har mulighed for at tilbyde sine medarbejdere udvikling.</p> <p>Morten – For at fastholde og rekruttere kunne et fast katalog af muligheder for opkvalificering være en mulighed. Fuld tid til ledelse er standarden på mange andre områder.</p> <p>Mette – et katalog med forskellige kurser som er relevante, vil være rigtig meningsfuldt da det vil give medarbejderne mulighed for selv at kunne vælge hvad de</p>
--	--	--	--

			<p>gerne vil deltage i – selvfølgelig ind i det behov der er.</p> <p>Vibeke – samle medarbejdere på tværs af afdelinger som er på kurser sammen. Det behøver ikke at være noget stort hvor alle er med, men det vil måske give de medarbejdere en følelse af at være med i et fællesskab på tværs af afdelingerne.</p> <p>Tina – vi skal arbejde ind i bestyrelses holdning til at sætte penge af til opkvalificering af personale. Der skal være et både og - hvor der er noget som kommer fra det politiske niveau, som eksempelvis sprog. Samtidig skal der være plads til at se på børnegruppen i de enkelte afdelinger og derfra vælge hvilke kompetencer der kaldes på.</p> <p>Mette – er der forskel på normeringer i Aarhus i forhold til kommunerne omkring os?</p> <p>De pædagogiske ledere Merete og Jan arbejder med oplæg til</p>
--	--	--	--

			<p>Onboarding ind i dagtilbuddet. Hvordan giver vi eksempelvis medarbejdere modet på at komme rundt i dagtilbuddet, i stedet for at være låst fast til en afdeling? Kunne der være kompetenceudvikling ved at prøve et skifte?</p> <p>Det er hele vejen rundt på stillinger at det er svært at rekruttere. Det er ikke kun pædagoger. Vi er nødt til at have en strategi ind hvordan vi får tiltrukket medarbejdere. Vi aftaler at det kommende bestyrelsesmøde vil tage udgangspunkt i rekruttering og kompetenceudvikling. Dermed er der punkter, der bliver udsat, men punktet er meget vigtigt, og det er nødvendigt at vi aktivt tager holdning til hvad vi gør i dagtilbuddet.</p> <p>Birte – i dagplejen er det også en udfordring at få ansat nye medarbejdere.</p> <p>Charlotte – det er vigtigt at det er ens hvordan folk bliver klædt på når de starter i dagtilbuddet.</p>
--	--	--	---

			<p>Noget man kan "reklamere" med i et stillingsopslag.</p> <p>Tina – i forhold til ledere kunne det være en ide at lave et "mesterlære" forløb.</p> <p>Vi snakker videre om det på næste bestyrelsesmøde, og forinden vil det være på MED og lederteammøder.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Tilsyn i dagtilbud <p>Regeringen har besluttet, at der er alle afdelinger skal være både anmeldte og uanmeldte tilsyn i dagtilbud. Derfor er et forslag nu på vej til godkendelse i byrådet, Tina præsenterer her, hvordan, hvorfor og egne tiltag i dagtilbuddet i forhold til tilsyn.</p>	19.55 – 20.20		<p>Det er besluttet at der skal være tilsyn med alle afdelinger. Dette er besluttet i regeringen, og der arbejdes pt med hvordan det skal udmøntes i Aarhus Kommune.</p> <p>I Aarhus Kommune er man endnu ikke klar med en køreplan, men der er et forslag på vej.</p> <p>Tilsynet går på læringsmiljøerne. Se læringsmiljøerne ud fra et børneperspektiv. Hvordan sikrer man sig at der er noget for alle børn at være interesseret i.</p> <p>Tina gennemgår slides fra oplæg om tilsyn.</p> <p>Loven træder i kraft 1. januar 2022. Der har forinden været et</p>

			<p>rådmandsmøde og møde i dagtilbudsudvalget. Fra d. 14. februar kommer forlaget til høring i bestyrelsen. Tina rundsender det til bestyrelsen.</p> <p>Som det ser ud; vil der fra september komme tilsyn både anmeldte og uanmeldte. Formålet med tilsynet er at styrke kvaliteten af læringsmiljøer i dagtilbuddene. At sætte fokus på mulighederne for alle børn.</p> <p>I Aarhus kommune lægges der op til at ordningen skal være indenfor de midler der bliver tilført fra staten (DUT).</p> <p>Man kan ikke tjekke sig selv, så det er meget vigtigt at tilsynet kommer udefra. Der skal være uvildighed i tilsynet. Det skal være en med en pædagogisk baggrund som fører tilsynet.</p> <p>Bestyrelsen får mulighed for at lave et høringssvar.</p>
--	--	--	--

			<p>Marianne – hvilken faglig baggrund har de personer som fører tilsynet?</p> <p>Tina – de bliver nødt til at have de samme redskaber i forhold til det de kigger efter. Personerne er nok ikke ansat endnu.</p> <p>Dennis – hvem definerer kvalitative og kvantitative data? Det skal bestemmes med i høringssvaret.</p> <p>Morten – grundlæggende er det en positiv ting at der kommer tilsyn. Det giver en enorm trykthed i maven som forælder at vide at der er tilsyn. At tilsynet kan bruges til noget positivt, hvor vi kan lære noget af det der bliver set.</p> <p>Anne – kommer der hyppigere tilsyn hvis der er bekymringer om noget? Det er det der øger kvaliteten som der skal være fokus på.</p> <p>Tina – det kan vi tage med i høringssvaret.</p> <p>Vibeke – den vedtagne lov går på at der skal være en rapport</p>
--	--	--	--

			<p>hvert andet år. Står der nogen steder at der ikke både skal være anmeldt og uanmeldt hvert andet år? Tina – det skal vi tage med i høringssvaret.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Læringssamtaler/kvalitet Opsamling på læringssamtalen og indsatser i dagtilbuddet ved Tina 	20.20 – 20.30		Udsat
<ul style="list-style-type: none"> Retningslinjer/politik for sukker i Gl. Åby Dagtilbud Bilag – se Silkeborgens. 	20.30 – 21.00		Vi tager punktet om sukkerpolitik op på et senere bestyrelsesmøde.
<ul style="list-style-type: none"> Ansættelse af pædagogiske ledere i Gl. Åby Dagtilbud/Ledelse 	21.00– 21.05		<p>Solsikken – stillingen er gået i genopslag.</p> <p>Silkeborgens - opslaget er udelige nu.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Sprogforløb i Gl. Åby Dagtilbud 	21.05 – 21.15		<p>Forløbet går i gang i marts på tværs af alle afdelinger.</p> <p>Læringsmiljøer i afdelingerne bliver filmet og vi får feedback på det.</p> <p>I kommer til at høre mere om det både som forældre i afdelingerne, men også i bestyrelsen.</p>

<p>2. Bestyrelsens eget punkt: Hvad skal bestyrelsesmedlemmerne tage med tilbage til forældrerådsmøderne?</p>	<p>21.15 – 21.20</p>		<p>Rekruttering – gode ideer til rekruttering. Også en snak omkring fastholdelse.</p> <p>Ledelse – hvad er andre forældreråds forventning til ledelse? Er forventningen at en leder er til stede og til rådighed alle dage?</p>
<p>3. Orientering</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Formand ➤ Dagtilbudsleder ➤ Forældrerepræsentanterne ➤ Personalerepræsentanterne ➤ Udvalg 	<p>21.20 – 21.30</p>		
<p>Eventuelt</p>			<p>I denne tid er der i stort set alle afdelinger høj smitte med corona. På baggrund af dette er der en del ting som bliver udskudt. Der kan også nemt være nogle ting som er blevet glemt. Sig endelig til hvis der er noget som er glemt i afdelingerne.</p> <p>Må dagsordenen til bestyrelsesmøderne deles i forældrerådet, så forældrerådet kan melde tilbage hvis der er noget som der skal med til bestyrelsen? Ja, det må den. De er tilgængelige på AULA til alle.</p>

			<p>Kommer muligheden for fuld-kostordning på som et punkt på et senere bestyrelsesmøde? Det er noteret. Der bliver på et tidspunkt lavet en beregning af hvad kostordningen koster i hver afdeling.</p> <p>Solsikken/Åby børnehave Hvis afdelingerne bliver delt op, må der så stadig laves fællespasning på tværs i eksempelvis efterårsferien - Ja, det må der.</p>
<p>Corona ude i afdelingerne</p>			<p>Tusindfryd – næsten alle medarbejdere har været ramt af corona. Der har været lukke ned i henholdsvis tre på tre stuer og fire dage på en stue.</p> <p>Solsikken – lige pt er der kun et par medarbejdere som er smittede, så det er ikke noget man som forælder mærker så meget til.</p> <p>Silkeborg – personalet er syge på skift, så vi har ikke været så hårdt ramt på en gang. Hvilke tiltag er det der skal holdes fast i?</p>

			<p>Hobbitten – i december var der høj smitte, så der har ikke været så meget i januar.</p> <p>Der er stadig smitte blandt børnene. I forældrerådet er det blevet drøftet hvad der skal holdes fast i. Finde balance i hvor mange forstyrrelser der skal være for børnene. Holde fast i de genkendelige rutiner.</p> <p>Nannasvej – der var meget smitte på en stue i januar. Ellers har det sådan været lidt drypvis.</p> <p>Heimdalsvej – meget smitte i januar. Personalet har været smittet på skift.</p> <p>Holde fast i de gode vaner med hygiejne. Forældrene ude af stuerne så der bliver ro til børnene.</p> <p>Silkeborgvej – Lige nu er der høj smitte.</p> <p>Dagplejen – Vi er sluppet uden om den værste smitte. Dagplejen har været tæt på at skulle organisere pasning i legestuen.</p> <p>Perlen også ramt af smitte.</p>
--	--	--	---

			<p>Tina og Sabine har lave et lille skriv omkring hvordan der bakkes op om at de pædagogiske ledere melder ud når der er høj smitte i afdelingerne og personalet måske er hårdt pressede. Sendes til bestyrelsen i forhold til, om det har samlet det der er talt om på det ekstra bestyrelsesmøde.</p>