

Opsamling på arbejdsdag i områdebestyrelsen 18. januar 2025

Deltagere: Morten (Søstjernen), Kamilla (Søstjernen), Nanna (Frugthaven), Sofie (Sletten), Maria (Sletten), Rebecca (Firkløveren), Line (AMR), Kristina (konst. områdeleder) samt daglige ledere Sandie (Sletten), Ann Mari (Solvang), Cathrine (Firkløveren) og Mette (Søstjernen)
Afbud: Dorthe (TR), Sabrina (Solvang), Christina (Firkløveren), Julie (Solvang)
Referent: Kristina

Nyt fra områdeleder

Kristina bød Maria velkommen i områdebestyrelsen som ny forældrerepræsentant (suppleant) fra Sletten.

Derefter indledte Kristina mødet med at sige, at i 2024 var økonomi en gennemgående overskrift for bestyrelsesmøderne, og at arbejdsdagen skulle bruges til strategisk drøftelse af de temaer, som skal tegne bestyrelsens arbejde i 2025. Bestyrelsen har været med til at udpege temaerne. Dagens første del er et ordinært områdebestyrelsesmøde, derefter tages temadrøftelserne.

Kristina orienterede om invitation til høring om skærmpolitik i Fredensborg Kommune. Kristina har ikke taget initiativ til at indkalde bestyrelsen til et ekstramøde for at lave et hørings svar, da bestyrelsen allerede har drøftet retningslinjerne i foråret 2024 ifm. vedtagelsen af den nye lov. Her tilkendegav bestyrelsen at være enige i indholdet i lovændringen.

Der er trivselsforum i kommunen d. 9. april, hvor områdebestyrelserne er inviterede.

Kamilla undrede sig over, at det kaldes dialogmøder, når det mest er oplæg/foredrag og ikke så meget dialog. Kristina orienterede om, at forpersonen i Børnehuse Kokkedals områdebestyrelse har rejst dette spørgsmål flere gange. Den mulighed, der er for indflydelse på dialogmødernes form, er, at forældrerepræsentanter kan deltage i centrets planlægning af møderne.

Afrunding på budget 2024

Kristina orienterede om, at BHH gik ud af 2024 med et budget i balance og et lille tilsigtet mindreforbrug. Der kom noget lederløn og barselsrefusion ind, som bevidst ikke blev brugt, fordi der skal dækkes et overlap på lederløn i Firkløveren ifm. Anettes ferieafvikling, inden hun går på pension. Firkløveren kan ikke stå uden daglig leder, og derfor er der ansat ny leder fra januar. Barselsrefusionen var for en administrativ medarbejder, hvis opgaver blev varetaget af Kokkedal. Gartneren i Frugthaven er blevet sparet væk.

Principiel beslutning omkring budget 2025

Den helt store besparelse i 2024 skete på indkøb, ikke på medarbejdere. Derfor kommer der en drøftelse i ledergruppen og i områdebestyrelsen om, hvordan vi principielt vil fordele budgettet i 2025; hvad skal ligge centralt, hvad skal lægges ud til husene, og hvordan bruger vi i det hele taget borgernes penge bedst i lyset af, hvor meget det er muligt at spare på indkøb?

Orientering om GRO

På baggrund af drøftelser om årsplanen i Lokal-MED og ledergruppen samt områdebestyrelsens drøftelser, skal GRO fastholdes som noget attraktivt i Humlebæk. Vi skal styrke brugen af GRO, hvis ikke naturværkstedet skal blive for udsat ift. fremtidige besparelser. Sandie bliver fremadrettet fast pædagog på GRO, og det betyder, at der skal ansættes en ny daglig leder til Sletten. Der er

mange gode takter ift. de fremtidige pædagogiske forløb i GRO og organiseringen omkring dem. Kamilla spurgte, om vi så bruger flere penge på medarbejdere. Kristina sagde, at stillingen i GRO skal finansieres af den lønsum, som pt. ikke bruges på uddannede medarbejdere, fordi vi har en del unge medhjælpere i stedet for uddannede pædagoger. Kamilla spurgte, hvad der så sker, når vi får mange pædagoger igen. Kristina sagde, at så er situationen en anden, men at det ikke ser ud til at være scenariet i nærmeste fremtid. Sandie vil som pædagog på GRO tælle med i normeringen og opgørelsen over andelen af uddannet arbejdskraft i BHH, til forskel fra en naturvejleder.

Ansættelse af ny daglig leder

Der bliver lavet et stillingsopslag om lederstillingen, og der er nedsat et ansættelsesudvalg, hvor Sofie og Maria fra Sletten deltager som forældrerepræsentanter fra områdebestyrelsen.

Årshjul 2025

Områdebestyrelsen fik gennemgået årsplan og årshjul for 2025. Se vedhæft.

Hjemmesiden

Kristina orienterede om, at vi er gået i gang med at opdatere hjemmesiden, i første omgang med fokus på at skabe mere ensartethed og brugervenlighed.

Der blev spurgt til, om ikke det ville være en god investering at ansætte en professionel kommunikationsmedarbejder til opgaven, da hjemmesiden kan have stor betydning, ift. hvilket signal man sender til potentielle ansøgere. Kristina sagde, at i øjeblikket trækker vi på Sine, som er ansat til at varetage udviklings- og kommunikationsopgaver i Børnehuse Kokkedal. Kristina sagde, at bestyrelsen vil kunne blive inddraget i drøftelser af, hvilken relevant information og overordnet fortælling der skal være på hjemmesiden, når basisoprydningen er på plads.

Nyt fra forpersonen

Morten opfordrede alle til at deltage i kommunens trivselsforum i april, så vi signalerer at stå som en stærk områdebestyrelse i BHH.

Drøftelse ifm. prøvehandling omkring fælles områdeledelse

Områdebestyrelsen drøftede indhold til et høringssvar til Børne- og Skoleudvalget, jf. mail fremsendt d. 03.01.25

Områdebestyrelsen ser muligheder for at skabe synergi ved at være fælles; måske kan man bedre løfte sig op, se ud over det hele og opfange noget på en anden måde, fx som det er sket med BHH's økonomi. Bestyrelsen vil gerne inddrages i drøftelser af, hvilke muligheder der kan være i at tænke på tværs.

Områdebestyrelsen var interesserede i, hvad Børnehuse Kokkedals områdebestyrelse mener, da det er dem, der skal afgive noget. Kristina orienterede om, at bestyrelsen i Kokkedal er overvejende positive og trygge ved prøvehandlingen.

Områdebestyrelsen var også interesserede i, hvad ledergruppen og medarbejderne synes. Sandie og Ann Mari fortalte, at der er en positiv stemning omkring delt områdeledelse, både i leder- og medarbejdergruppen. Mange er glade for, at Kristina skal være områdeleder i BHH, da man har oplevet en god udvikling gennem det seneste år, bl.a. med at få samlet området og mere kvalitet på Lokal-MED-møderne.

Kristina og Maria sagde, at organiseringen ikke må blive personbåret, det er vigtigt at få lavet en organisering, der er holdbar, uanset hvem der er områdeleder.

Områdebestyrelsen har fokus på områdelederens arbejdspress og mener, det er vigtigt, at områdelederen kan trække på administrative medarbejderressourcer.

Det blev nævnt, at begge områder kunne fortjene deres egen områdeleder, men generelt gav områdebestyrelsen udtryk for at være positivt stemt overfor delt områdeledelse, hvilket flere af forældrerepræsentanterne også har været med til at skrive til centerchefen om.

Områdebestyrelsen ønsker, at opretholde hvert område med egen bestyrelsen, økonomi mv. for at sikre nærheden til det enkelte område. Områdebestyrelsen har ingen bekymringer eller utrygheder ifm. prøvehandlingen og ser en værdi i at kunne afprøve forskellige mulige modeller, efterhånden som man gør sig nye erfaringer.

Ift. de daglige ledere er bestyrelsens synspunkt, at jo mere administration vi kan tage fra lederne, jo bedre, så lederne kan fokusere på at være tæt på ledelse af den pædagogiske faglige praksis.

Kamilla vil skrive et høringssvar på baggrund af drøftelsen.

Drøftelse af overordnede principper ift. to indsatsområder

Formålet med drøftelserne er at samle input til det videre arbejde i ledergruppen og Lokal-MED-udvalget. Kristina indledte drøftelserne med et kort oplæg om hvert af de to temaer.

Derefter delte områdebestyrelsen sig i to grupper (noter fra grupperne eftersendes).

1. tema: Samarbejdet mellem institution og forældre

Samarbejdet mellem personalet og forældrene skal bidrage til at give børnene omsorg i en god og tryk opvækst, som understøtter børnenes trivsel, læring, udvikling og dannelse. Forældre har unik viden om deres barn, og personalet har pædagogisk viden om læringsmiljøets betydning for børns trivsel og udvikling. Forskning viser, at jo bedre samarbejdet er, jo mere trygt er barnet.

Samarbejdet sker ikke kun ved sociale arrangementer og forældresamtaler men gennem opbygning af en tillidsfuld relation i det daglige samarbejde omkring barnet fra institutionsstart til start i SFO og skole. En forudsætning for, at det gode samarbejde lykkes, er, at vi får skabt et inkluderende fællesskab for alle børn og forældre, hvor man lærer hinanden at kende og løbende forventningsafstemmer. Områdebestyrelsen kan bidrage med perspektiver på, hvad vi vil med samarbejdet i BHH, og hvad der kan hjælpe samarbejdet bedst muligt på vej.

Bestyrelsen drøftede bl.a. den gode modtagelse, engagement, forventninger til forældre og kommunikation med afsæt i den styrkede pædagogiske læreplan og podcasten:

[Baseværdighed & pædagogisk værtskab - NUL18 | Podcast on Spotify](#)

Opsamling på bestyrelsens idéer og input:

- Mere systematisk tilgang/fælles ramme for forældresamtaler; hvad er det man bliver tilbudt, hvornår og om hvad?
- Velkomstfolder til forældre i BHH med information om nogle af de forventninger, der er til forældre i dagtilbud og gerne med kobling til forventninger ifm. skolestart. Fx de gode spørgsmål når barnet oplever konflikter, kommunikationsprincipper for Aula, balancen mellem at føle sig velkommen i institutionen og have respekt for det igangværende, hvorfor vi gerne vil have, at forældre kommer før kl. 9, tips til god aflevering, besjæling (Rikke Yde).
- Temamøder for forældre

- Kommunikationsprincipper for Aula. Fx medarbejdere er på arbejde kl. 7-17, og forældre har fri ml. kl. 17-7, så hvornår kan man forvente et svar, hvad er forventninger til medarbejdere?
- Hvorfor det er vigtigt at støtte op om forældrearrangementer; det kan støtte både børne- og forældrefællesskaberne, det har betydning for børnene, at deres forældre bakker op.
- Hvilke rammer skal der være omkring forældrearrangementer? Skal bedsteforældre deltage? Må forældre komme indenfor til Lucia? Bestyrelsen ønsker mere ens rammer i alle huse.
- Sammenhæng mellem områdebestyrelsen og FKU. I Frugthaven og Søstjernen er der ikke en forælder fra bestyrelsen med i FKU, det er der i de øvrige huse. I stedet for at gå efter, at der skal være en bestyrelsesrepræsentant i alle FKU'er, kunne FKU en gang om året deltage på et bestyrelsesmøde i en time, hvor FKU kunne give tilbageløb til bestyrelsen, og FKU kunne inddrages i at tale dagsordener fra bestyrelsen op.
- Overgangssamarbejde ved børns skift fra vuggestue til børnehave; hvilket narrativ giver man barnet med? Kunne man lave overgangssamtaler som gruppemøder for forældre, hvor man taler om, hvad vil det sige at skulle ind i en børnehave, i stedet for at holde individuelle overgangssamtaler med alle forældre?
- Velkomstfolderen kunne rammesætte dialogen ved opstartssamtaler.
- Tage en drøftelse af, hvornår det vurderes nødvendigt med en forældresamtale.
- Der er gode erfaringer fra coronaperioden ift. at tale frem, hvad der er bedst for børnene og fællesskabet, og at det er det, vi står på.
- Værtsskab ved forældrearrangementer og i det hele taget, når man kommer i institutionen (inspiration fra Rasmus Ahlenkjær og dialogmødet i efteråret 2024).

2. tema: Børnehuse Humlebæk som en attraktiv arbejdsplads

Der er en national krise ift. at færre ønsker at uddanne sig som pædagoger, og det er svært at få ansat kvalificerede uddannede pædagoger i alle stillinger. Det kan nemt resultere i for hurtige fejlansættelser, som bliver dyre og koster på fravær og belastning af de øvrige medarbejdere, når man ikke får valgt den rette kandidat. Derudover står BHH overfor et generationsskifte, idet mange medarbejdere går på pension i de kommende år. Derfor står vi i en situation, hvor vi må ansætte mange unge pædagogmedhjælpere, opfordre medhjælperne til at søge ind på merituddannelsen eller pædagogisk assistentuddannelsen og at gå fra deltid til fuld tid, vi skal nytænke rekrutteringsstrategien og være helt skarpe på fastholdelse af medarbejdere. Vi skal være nysgerrige på, hvad der er på spil, når der er opsigelser, og vi skal klæde nye medarbejdere og ledere bedst muligt på til opgaverne. Vi ved, at noget af det, der betyder meget for fastholdelsen er gode arbejdsvilkår, god ledelse, høj faglighed og gode muligheder for faglig refleksion. Fredensborg Kommunes ambition er, at vi skal have en 50/50-fordeling på uddannet/ikkeuddannet personale. Det har vi ikke mulighed for at leve op til, som rekrutteringsgrundlaget ser ud i dag. Områdebestyrelsen skal bl.a. drøfte, hvordan vi kan kommunikere dette ud til forældregruppen.

Opsamling på bestyrelsens idéer og input:

- Lave kommunikation omkring unge medarbejdere/rekrutteringskrisen
- Arbejde på et internt uddannelsesprogram for unge medarbejdere, der kunne skabe tryghed for forældre og kolleger, udvalgte temaer samt førstehjælpskursus
- Tænke over stillingsbetegnelser/fordeling af arbejdsopgaver alt efter erfaring/uddannelse
- Arbejde med BHH's profil
- Styrke fællesskabsfølelsen
- Fremhæve hvad vi kan vi tilbyde medarbejdere: beliggenhed, naturen, GRO, grøn profil,

Louisiana, gode muligheder for efteruddannelse (også for medhjælpere), i gang med at styrke fagligheden, udviklingsprojekter mm.

- Henvende os mere målrettet til unge med små videoer og billeder (med ansigter), der fanger, på hjemmesiden, fortællinger fra medarbejdere mv.
- Invitere interesserede ind til oplæg i BHH, tilbyde socialt samvær for de unge
- Evt. ansætte de unge i op til 2 år frem for kun ½ år
- Bestyrelsen kunne arbejde for bedre muligheder for at få en bolig i Humlebæk
- Børnehusene Humlebæk på Instagram

Verdensomsorg forskningscirkel

Dorthe Kousholt fremlagde nogle foreløbige analyser af forældredelen af verdensomsorgsprojektet og fik bestyrelsens perspektiver på disse.

Evaluering af dagens møde

Godt møde, rart med en hel lørdag og mere tid til drøftelser.

Lidt ærgerligt at sidste time skulle bruges til forskningscirkel, kunne godt have brugt tiden på at afrunde drøftelserne.