

Referat af områdebestyrelsesmøde 26. november 2025

Deltagere: Katrine, Malthe og Sabrina (Solvang), Rebecca, Christina og Morten (Firkløveren), Maria og Sofie V (Sletten), Sofie og Nanna (Frugthaven), Anne Katrine og Kamilla (Søstjernen), Susanne og Line (medarbejderrepræsentanter), Cathrine og Line Bille (lederrepræsentanter), Kristina (områdeleder)

Afbud: Julie (Solvang), Anja (Søstjernen)

Forud for bestyrelsesmødet holdt Kristina et introduktionsmøde med tre af de fire nye forældrerepræsentanter. Anja ny suppleant fra Søstjernen kom ikke. Kristina orienterede om, hvad bestyrelsesarbejdet indebærer, rollen som forældrerepræsentant, og rammerne omkring bestyrelsesmøderne og beslutningsprocesserne. Introduktionsmødet og invitationen til deltagelse i en del af årets sidste bestyrelsesmøde er en ny form, idet nye medlemmer tidligere først har deltaget i møder i det nye år. De nytilkomne oplevede, at det fungerede godt. Vi følger i 2026 op på, om det giver mening, at nye medlemmer går midtvejs i mødet, eller om de evt. skal blive.

Nyt fra områdeleder

Minimumsnormeringer

Som bestyrelsen også var orienteret om skriftligt, var Fredensborg en af i alt 13 kommuner, som ikke levede op til minimumsnormeringerne i 2024. Derfor er der stor opmærksomhed på at sikre, at vi fremadrettet lever op til lovkravet. Der kommer sandsynligvis monitorering af vores timeforbrug. Kamilla sagde, at hun kunne være betænkelig ved, hvis man bare ansatte medarbejdere for at leve op til minimumsnormeringerne. Hun synes ikke, vi skal være bange for "røde tal" i en periode, da det vigtigste er at ansætte de rigtige. Flere udtrykte enighed i dette.

Overgange

Line orienterede om igangværende initiativer omkring børnenes overgange fra børnehave til SFO og skole. Der trækkes bl.a. på erfaringer fra Børnehuse Kokkedal. Der har været et møde med medarbejdere på tværs af dagtilbud, SFO og skole, hvor man har set på tiltag på tværs, som kan skabe genkendelighed, fx lege, konfliktløsning og bøger. Der arbejdes på en ny ramme for overlevering, fordi der er brugt mange timer i børnehaverne på overgangsbeskrivelser, som ikke rigtigt er blevet brugt, eller som der først kigges på et halvt år efter, de er lavet.

Forældrerepræsentanterne bød ind med meget forskellige oplevelser af overgangene. Nogen forældre har oplevet, at vigtige informationer er gået tabt i overleveringen, fx omkring allergi.

Nogen børn har ikke vidst, hvad SFO var, og hvor de skulle hen ifm. overgangen. Der var også gode oplevelser, men Områdebestyrelsen synes, det er godt at få kigget på overgangene.

Kristina sagde, at vi afprøver noget af det nye i 2026 og tilpasser løbende i takt med nye erfaringer.

Årsplan 2026

Kristina præsenterede årsplanen 2026, som er blevet til i samarbejde mellem Lokal-MED og ledergruppen. Kristina gjorde opmærksom på, at årsplanen endnu ikke er præsenteret for den brede medarbejdergruppe, det sker på de næste personalemøder. De to spor, som bestyrelsen særligt vil blive inddraget i, er Forældresamarbejde og Arbejdsglæde, herunder rekruttering og fastholdelse af medarbejdere. Det arbejder vi med på bestyrelsens arbejdsdag i januar.

Områdebestyrelsen syntes, at årsplanen så spændende og ambitiøs ud.

Status på økonomi

Kristina fortalte, at hun ift. økonomien har "gået med livrem og seler" i år for at sikre sig, at budgettet også holder, efter at den store besparelse er blevet indhentet. Vi har bl.a. tilbageholdt en lønsum til en daglig leder i Frugthaven, som ikke er blevet ansat, da der ikke har været de rette kandidater. De forældrerepræsentanter, som deltog i ansættelsessamtalerne, bekræftede dette. Kamilla kommenterede, at det er fornuftigt ikke bare at ansætte men at vente på den rette. Kristina orienterede om, at et fokus i den nationale kvalitetsundersøgelse var legemiljøer, og at vi har prioriteret økonomi til at gå i gang med at opdatere legetøj og legmiljøer i alle huse. Vi er også i gang med at foretage nogle større indkøb i forlængelse af medarbejdernes APV-proces, fx indkøb af stole til medarbejdere, lyddæmpning og et nyt puslebord. Kristina havde ikke haft mulighed for at trække den aktuelle procent efter novembers lønudbetalinger, da økonomisystemet var nede i dag.

Ledersituation

Vi har stadig en vakant lederstilling i Frugthaven, som vi ser på efter jul. De tidligere stillingsopslag har som nævnt ikke givet anledning til ansættelse.

Kristina orienterede om ledersituationen i Sletten, hvor medarbejdere og forældre har ønsket en fortsat ordning med Maria og Line i en delt lederstilling. I tæt dialog med Maria, Slettens forældrerepræsentant, har vi sendt et oplæg til BUPL med ønsket om at få godkendt en konstituering af de to i et helt år. Vi afventer svar fra BUPL.

Kristina sagde, at Humlebæk som det største område i kommunen samtidig er det område, hvor der er færrest daglige ledere. Bestyrelsen drøftede, at mange ting kalder på ledelse; fordelingen på matrikler, medarbejderstabilitet, husets fysiske rammer, antal uddannede medarbejdere/antal unge medarbejdere og en ændret lederopgave med vægt på at bedrive ledelse tæt på praksis.

Der har tidligere været stor udskiftning på lederfronten, hvor mange ledere kun var ansat i 1½ år, og flere stoppede efter sygdomsmeldinger. Medarbejderrepræsentant Line sagde, at hver gang en leder var stoppet, havde tidligere områdeleder Anette valgt at nedlægge lederstillingerne.

Områdebestyrelsen oplevede, at der tidligere har været en "svingdørstendens" omkring daglige ledere, og at det vil være godt at få kigget på behovet for ledelse.

Maria sagde, at forældrene i Sletten er gået meget aktivt ind i at presse på for at finde en løsning med de to ledere i Sletten, de har lavet læserbreve mm. Maria sagde, at det er helt tosset ikke at beholde de to kompetente ledere i en tid med store rekrutteringsudfordringer.

Magtanvendelser

Kristina orienterede om, at ved magtanvendelser skal vi beskrive og indberette hændelsen. Fx når et barn er til fare for sig selv eller andre, når vi er nødt til at fjerne et barn med magt, eller vi må gribe fat i et barn, som er ved at løbe ud foran en bil. I BHH har der ikke været tradition for at indberette disse hændelser, og AKT-leder Pernille er derfor i gang med en runde, hvor hun orienterer om vores forpligtelser og procedurer i husene, så vi sikrer, at alle hændelser indberettes. En forælder spurgte, om opmærksomheden er opstået i forlængelse af ministerens udtalelser om "PDO/pissedårlig opdragelse". Kristina siger, at det er den ikke, men vi er blevet opmærksomme på, at der ikke har været den systematik omkring dokumentationen af magtanvendelser, som vi er forpligtede på, både for at passe på børn og medarbejdere.

Forældrepres

Kristina har en oplevelse af et stigende forældrepres, hvor der i forskellige situationer opstår en

hård tone mm. Det skaber bekymring for, hvad det kan have af konsekvens for medarbejdere, når de bliver presset hårdt af forældre, nogle gange i længere tid. Vi kan stå med medarbejdere, som melder sig syge eller ønsker at skifte job på grund af den belastning, det kan udgøre. Områdebestyrelsen foreslog, at bestyrelsen kan lave en kampagne omkring god tone, tilbyde at gå med til samarbejds møder med familier, udarbejde principper for god kommunikation og hvad man køber ind på som forælder i BHH, og at FKU kunne inddrages. Der blev nævnt et eksempel på, at et FKU havde fulgt op på en fordomsfuld udtalelse fra en ny forælder om pædagoger.

Liggehaller

Fredensborg Kommune fik for nogle år siden øje på, at fem af kommunens liggehaller ikke er lovlige ift. brandsyn. Der er meget forskellige vilkår for, hvordan børn kan sove i institutionerne. Søstjernen og Firkløveren har fået flyttet en gavl, så der er helt åbent ind til, hvor børnene ligger. I Frugthaven sover børnene pt. inde på madrasser, og i flere huse har medarbejderne ekstra arbejde med at bære soveudstyr frem og tilbage. Der, hvor liggehallerne er helt åbne, er der bekymring for skimmelsvamp. Vi afventer mere permanente løsninger. Områdebestyrelsen synes, der er behov for at gøre opmærksom på de ulige vilkår og rykke kommunen for svar på, hvornår der forventes en løsning. Kamilla vil gå videre med det.

Nyt fra forpersonen

Morten takkede af som forperson for bestyrelsen.

Kristina sagde, at efter Kamilla var gået tidligt fra sidste bestyrelsesmøde, havde flere spurgt, om hun kunne være et bud på en ny forperson. Derfor spurgte Kristina, om Kamilla ville tage imod valg. Det ville Kamilla gerne. Der var ikke andre, som bød ind på posten.

En ny forældrerepræsentant spurgte, hvad en forperson er. Kristina sagde, at forpersonen er den, der tegner Områdebestyrelsen udadtil. Fx underskriver høringssvar og varetager dialog på vegne af bestyrelsen, laver dagsorden til bestyrelsesmøderne sammen med Kristina og holder løbende møder med Kristina telefonisk eller fysisk.

Kamilla sagde, at hun gerne vil have hjælp til at lave referater af bestyrelsesmøderne. Kristina sagde, at Esma, som er tværgående administrativ leder, vil deltage på bestyrelsesmøderne som fast referent fremover.

Herefter konstituerede Områdebestyrelsen sig med Kamilla som forperson og Rebecca som næstforperson, begge med applaus.

Mødedatoer 2026

De fremsendte mødedatoer blev godkendt, dog blev 2. juni ændret til 9. juni. Aftalte datoer 2026:

Lørdag den 24. januar

Mandag den 9. marts

Dialogmøde i april

Tirsdag den 9. juni

Onsdag den 9. september

Dialogmøde i oktober

Torsdag den 26. november.

Efter Dialogmødet 21. oktober

Vi glemte punktet, som derfor udskydes til næste møde.

Forældremøder

Hvordan forløb møderne i husene? Hvordan fungerede rammen og talepapiret?

Er der opmærksomheder, som vi skal huske til næste år?

Møderne havde generelt fungeret fint, og det var dejligt at have et talepapir.

Der var lidt overlap mellem bestyrelsens og daglig leders oplæg, men det var okay og viste, at der er en sammenhæng.

Forskellige oplevelser ift. opbakning fra øvrige forældre i form af deltagelse.

En ny forælder fra Solvang sagde, at i lyset af, at der nogle steder var ret få fremmødte, er vi jo ikke demokratisk valgt af forældrene til at repræsentere dem, man har egentlig bare budt sig til.

Søstjernen havde prøvet at lægge mødet tidligere på dagen, i sidste del af åbningstiden, for at se, om det gav større fremmøde, men det havde givet lidt uro ift. børn, som gerne ville ind til deres forældre.

Områdebestyrelsen vil gerne fortsætte med rammen, formen og talepapir til næste år.

Herefter sagde vi farvel og på gensyn til de nye bestyrelsesmedlemmer.

Status på fælles områdeledelse

Vi samlede op på Områdebestyrelsens perspektiver efter første år med delt områdeledelse:

Hvad vil bestyrelsen gerne fremhæve positivt ift. fælles områdeledelse i BHH og BHK?

Hvad vil bestyrelsen gerne have opmærksomhed på ift. fælles områdeledelse i 2026?

Generelt synes bestyrelsen, at det fungerer rigtig godt med fælles områdeledelse, og at Kristina har lavet et stort stykke arbejde. En bekymring fra bestyrelsen kan være, om det i for høj grad er baseret på Kristina som person.

Line og Cathrine fremhævede som daglige ledere gevinsten af at være del af en større ledergruppe, hvor man kan trække på hinanden på tværs. Det giver flere faglige kompetencer at trække på, også ift. den etablerede ledergruppe i BHK. Det skaber en tryghed at træde ind i noget, hvor nogen har erfaring, og hvor horisonten er større, især når man er ny i ledelse er det rart at kunne trække på mere erfarne lederkolleger. Fx har det være godt med ledersparring fra Kokkedal ift. etableringen af et forstærket læringsmiljø i Firkløveren, men også ift. lavpraktiske ting. Man er aldrig alene. Ressourcerne kan slås sammen.

Der er et godt fællesskab i ledergruppen på tværs, og vi er i gang med at opbygge et netværk og faglighed på tværs. Det går bare hurtigere, når man arbejder under fælles ledelseshat.

Lige nu har både BHK og BHH et stillingsopslag, man kan måske henvise ansøgere til hinanden. Vi har fået en fælles årsplan og arbejder med de samme fokusområder.

En forælder undrede sig over, at man ikke har haft mere dialog på tværs af områder før den fælles områdeledelse, og spurgte om man ikke kunne have tæt samarbejde også ved to områdeledere.

En anden forælder svarede, at det jo ikke skete tidligere, da der var to områdeledere.

Sanne sagde fra et medarbejderperspektiv, at der er sket en stor forandring i BHH. Man kender hinanden på tværs nu, sparrer med hinanden, man er blevet del af et fællesskab.

Line sagde, at hun har været her i 29 år og har aldrig oplevet noget lignende, både områdelederen og de daglige ledere er blevet mere nærværende for hende som medarbejder.

Medarbejderne føler sig set og hørt og oplever større arbejdsglæde.

En forælder sagde, at på den ene side er fælles områdeledelse godt, men hvordan ser det ud ift. ønsket om at have flere daglige ledere lokalt. Kristina sagde, at det ikke er det samme, og at det er ude i husene, der er behov for ledelse tæt på.

Kamilla sagde, at uden at hun helt kan sætte ord på hvordan, så har hun en føling af, det hele går bedre. Der er systematik og dagsordener på møderne, mere inddragelse, ting der bringes ind, og et "tungere virke". Det hele går også bedre, når man træder ind i husene. Ikke fordi Kristina er mere synlig i kommunikationen, det behøver hun måske heller ikke at være, men Kristina er rykket tættere på, hvor der er behov for det. Fx ifm. at en leder stoppede, og der var mange forældrehenvendelser, hvor Kristina var rykket rigtig tæt på.

Det er positivt, at man tør sætte barren højt, ikke bare laver "feberredninger" og ansætter for at ansætte men venter på de rette kandidater.

Morten siger fra et bestyrelsesperspektiv, at det er dejligt med mere fælles retning fra ledelsen. For forældrene fungerer det kæmpe arbejde fra Kristinas side godt.

Områdebestyrelsen håber, at den fælles områdeledelse får lov til at fortsætte.

Rebecca spurgte, hvad Kristina tænker om det. Kristina sagde, at det har været en stor opgave at skulle skifte en hel ledergruppe ud, samtidig med at der ikke var et fundament, og at det har trukket store veksler at skulle ansætte ind i noget, der ikke bare fungerede.

Eventuelt

Kamilla spurgte til det udsendte takstblad fra kommunen. Det undrede hende, at taksten er uændret, da hun havde forstået, at det ville blive billigere at have sit barn i daginstitution. Hun tænkte, at andre forældre nok også vil være interesserede i at vide hvorfor.

Kristina sagde, at taksten vil blive genberegnet, når man kender betydningen af finansloven, men Kristina vil undersøge Kamillas spørgsmål.

Rebecca sagde, at hun var glad for hurtig kommunikation om taksten til forældrene fra Kristina.

Kommunikation fra dagens møde

Tak for i år. Områdebestyrelsen har haft årets sidste møde og sagt farvel til Sabrina og Julie fra Solvang, og til Morten fra Søstjernen, som takker af som forperson. Kamilla Erbo overtager posten som ny forperson for bestyrelsen.

I forbindelse med kommunens udsendte takstblad har Områdebestyrelsen bedt om en forklaring på, at taksten er uændret, efter den politiske udmelding om, at det skulle blive billigere at have sit barn i daginstitution.

Bestyrelsen glæder sig til at trække i arbejdstøjet i 2026, hvor vi kommer til at arbejde med to overordnede temaer: Forældresamarbejde og Arbejdsglæde. Forældresamarbejde handler bl.a. om, hvordan vi holder forældresamtaler og forældrearrangementer. Arbejdsglæde handler om, hvordan vi kan være en attraktiv arbejdsplads, hvor man har lyst til at blive som medarbejder, og som nye kolleger har lyst til at blive en del af.

Områdebestyrelsen mødes næste gang lørdag den 24. januar.

God jul og godt nytår!

Kristina sagde tusind tak til Morten og Sabrina for samarbejdet og ønskede alle en god jul.