

## Referat fra dagtilbudsbestyrelsesmøde

**TID:** Torsdag den 17.3.2022, kl. 19:30 – 21:30

**STED:** Virtuelt møde over Teams

Forældrerepræsentanter:

**Bianca Dobrawa Brumé** – Valhalla, **Cecilie Klitkou** – Fuglbjerggård, **Trine Wildt Andersen** – Solhuset, **Pernille Hulgård** – Mirabellen, **Sulbaki (Suba) Jeyarajah Nyborg** - Kærgården

Medarbejderrepræsentanter:

**Christina Adserballe Makholm** - Mirabellen, **Lisbeth Hansen** – Hasselhuset og **Birgitte Rasmussen** - dagtilbudsleder

Gæster:

**Karin A. Petersen** – kommunikationsmedarbejder

Afbud: **Dianna von Hallas** – Børnehuset Bøgevangen, **Julie Houmann Carøe** – Skovbørnehuset, **Line Elmholt Kjær** – Spiren, **Thomas Brunslev Sørensen** – Hasselhuset, **Casper Ellesøe Wedel** – Græsbakken, **Helle Mørk Kragelund** – Dagplejen og **Sara Sig Hannibal** – Nymarken,

### DAGSORDEN

#### 1. Velkommen og kort præsentation.

#### 2. Orientering

- Nyt fra formand
- Nyt fra dagtilbudsleder

Referat

#### **Nyt fra formanden:**

Bianca er blevet næstformand i Århus Forældreorganisation og involveret i Forældrenes Landsorganisation, FOLA. Dette giver mere indsigt på børne- og ungeområdet, og rekruttering af pædagogisk personale er lige nu et aktuelt emne, som vendes i de to organisationer.

#### **Nyt fra dagtilbudsleder:**

Den 1. januar 2022 er ny lovgivning om tilsyn i dagtilbud trådt i kraft. Lige nu er udmøntningen af loven om styrket tilsyn med det pædagogiske indhold i dagtilbud i Aarhus Kommune til høring — vi har ikke indsendt høringssvar. Fristen udløb d. 11.3.22.

I den nye lovgivning er der særligt fokus på tilsynet med kvaliteten af de pædagogiske læringsmiljøer. Tilsynet skal have fokus på den pædagogiske praksis, herunder det pædagogiske personales interaktion med børnene m.v., hvor denne praksis vil skulle ses og vurderes i sammenhæng med formålsbestemmelsen for dagtilbud.

Der er lagt op til en model med en 4-årig kadence med:

- uanmeldt tilsyn og tilsynsmøde i år 1
- opfølgning i ledelseslinjen i år 2
- anmeldt besøg og tilsynsmøde i år 3 og

- opfølgning i ledelseslinjen igen i år 4.

Tilsynet gennemføres af tilsynskonsulenter med pædagogisk baggrund ansat i forvaltningen, og det sker ud fra et ensartet og systematisk grundlag. På baggrund af besøg udarbejdes en skriftlig vurdering/tilsynsrapport af kvaliteten i læringsmiljøerne.

På tilsynsmøder deltager dagtilbudsleder, pædagogisk leder, medarbejder- og forældrerepræsentant(er) og tilsynskonsulent.

Øvrigt nyt fra dagtilbudsleder:

- Coronarestriktionerne er udfaset, men der er stadig megen sygdom i afdelingerne.
- Pædagogisk leder søges i Fuglbjerggård, Solbjerg.
- Direktøren i Børn og Unge har informeret, at Frydenlundskolen skal være velkomstcenter for ukrainske flygtninge. Her vil man hjælpe ukrainske flygtningefamilier i gang i Danmark. Læs mere her: <https://detvigoer.aarhus.dk/faelles-rammer/ukraine/>
- Rekruttering fylder meget ude i afdelingerne.
- Feedback på dagtilbudslederens månedlige temabreve:  
Fungerer fint – det er fint med lidt bredere info. Modtager noget lignende fra skolen.

### 3. Coronaerfaringer

Videndeling mellem afdelinger.

#### Referat

I langt de fleste afdelinger har næsten alle medarbejdere været smittet med Corona.

Positive oplevelser i kølvandet af Corona:

- Giver en god og rolig aflevering ved ikke at aflevere på stuen. Det kan være lettere at aflevere børnene, og man kan stadig få en snak med medarbejderne.
- Fortsætter med håndvask inden aflevering.
- Børnene er glade for at være udendørs.
- Rart, at man kan ses på kryds og tværs af stuerne – det nyder børnene.

Det er dejligt, at det er blevet 'hverdag' uden restriktioner.

Birgitte takker forældre, på vegne af medarbejderne, for de tiltag/skulderklap, som forældre har givet for medarbejdernes indsats og arbejde under Coronaforholdene. Det har varmet medarbejderne, og varmet at opleve.

### 4. Rekruttering og fastholdelse af medarbejdere

Bestyrelsen stiller forældrerådene spørgsmålet: Hvad er jeres erfaring/kender I til gode tiltag i forbindelse med rekruttering og fastholdelse af medarbejdere? En idébank laves til inspiration for ledelsen.

#### Referat

Besluttet: Dette punkt skal også med på næste bestyrelsesmøde, og bestyrelsen tager punktet med ud i forældrerådene.

Da der grundet Corona ikke har været forældrerådsmøder i flere af afdelingerne, har forældrerådene ikke haft punktet om rekruttering og fastholdelse af medarbejdere oppe at vende siden sidste dagtilbudsbestyrelsesmøde.

Der kom dog mange gode inputs til rekruttering/fastholdelse på aftenens bestyrelsesmøde.

Ønskescenariet i dagtilbuddet er at have to pædagoger pr. gruppe i afdelingerne – det er vi desværre ikke i mål med mange steder.

REKRUTTERING/FASTHOLDELSE – EKSEMPLER PÅ NOGET, VI ALLEREDE GØR:

- Vi sender gerne de erfarne medhjælpere i efteruddannelse – også selvom det betyder, at vi må undvære dem i noget tid, men det betaler sig i det lange løb.  
For +25-årige med over 2 års relevant erhvervs erfaring kan en pædagogisk assistentuddannelse tages på 42 uger, da de får merit for deres 2 års pædagogiske erhvervs erfaring, og derfor ikke skal deltage i grundforløb samt i praktikdelen.
- Vi taler faget op, fx i dagtilbudslederens temabreve, som lyser på alt det, der er hamrende godt i afdelingerne.

REKRUTTERING/FASTHOLDELSE: HVAD KAN VI GØRE I FREMTIDEN — KAN VI BRUGE ANDRE GREB END NU:

- Kan man 'fange' de unge mennesker tidligere, som endnu ikke har valgt studieretning, eller på andre måder, end vi gør i dag?
- Fokus på, hvad der motiverer de nye generationer. Eksempler på motivationsfaktorer:
  - Ansvar: hvad motiverer den enkelte, hvad er de gode til, og hvad ønsker de ansvar for?
  - Udvikling: Hvilken retning ønsker den enkelte udvikling i, og hvordan kan man imødekomme dette?
  - Anerkendelse: Det motiverer at vide, at man gør det godt.
  - Værdier: De yngre generationer er meget værdiorienteret — hænger værdierne for afdelingen sammen med hverdagen?
  - Flexibilitet: Hvordan kan man skabe øget fleksibilitet?
- Kultur som sundhedsfremme er et spor/indsats i sundhedsvæsenet. Kunne man finde inspiration fra dette — fx invitere kulturinstitutioner ind? Det kunne være alt fra musikskole, dansestudio, yoga, gymnastik, teater, kokke, museum osv.
- Skabe tid og ro for pædagogerne til at lave pædagogisk arbejde og forberedelse: Kunne man se på, hvilke opgaver, som pædagogerne har i dag, som de ikke nødvendigvis behøver at have — altså opgaver, som kunne håndteres af andre faggrupper/ressourcer (fx indenfor mad, kommunikation, administration, rengøring, oprydning m.v.). Dette kunne frigive mere tid til det pædagogiske arbejde.  
Herunder: Er der nogen faggrupper, som har højere arbejdsløshed, som man kunne rekruttere fra, og som kunne tænkes ind i nye roller?
- Kunne man bruge bedsteforældre/pensionister i højere grad til at skabe værdi i kraft af deres nærvær (tale og hjælpe med børnene)?
- Highlighte i stillingsopslag: Tid til forberedelse. Efteruddannelse.
- Hvordan taler vi faget op i bestyrelses- og samarbejdsregi? Hvordan kan vi udbrede den gode dagligdagshistorie – hvilke budskaber vil vi gerne ud med, og hvilke målgrupper vil vi gerne ramme? Hvad håber vi at rykke ved?
- Spørg de seneste ansatte: Hvad fik dig overbevist om at søge? Hvorfor søger folk ind i faget – hvad overbeviser dem?

Trine laver et oplæg og sender til bestyrelsen, så de sammen med ovenstående kan bruge det som input til drøftelser i forældrerådene. SE TRINES OPLÆG TIL DISKUSSION NEDERST I BILAGET.

## 5. Status fra arbejdsgrupper

- Arbejdsgruppe: Overgang fra børnehave til skole i Mårslet: Bianca og Christina – ikke afklaret, hvem der er tovholder

### Referat:

Under Corona blev der sendt en idéboks ud til skolen, fx at en af skoleklasserne kunne lave en video til børnehavebørnene omhandlende det at gå i skole.

Nu nærmer vi os normale tilstande, og køreplanen fra før Corona effektueres nu – fx med nye tiltag: Storbørnene skal lave gymnastik på skolen.

Der sker i det hele taget mange tiltag på kryds og tværs for at lette overgangen fra børnehave til skole.

Arbejdsgruppen i Mårslet vurderer, at der ikke er så meget, som gruppen kan bidrage med yderligere, idet arbejdet er godt i gang allerede.

- Arbejdsgruppe: Overgang fra børnehave til skole i Solbjerg: Cecilie (tovholder), Kim, Suba

### Referat:

Arbejdsgruppen har ikke mødtes med skolen. Vi nærmer os normale tilstanden som før Corona, og der var en god køreplan for overgangsarbejdet før Corona, som nu effektueres.

Begge arbejdsgrupper er enige om, at der skal udarbejdes en forældre-til forældre-skrivelse med gode råd, som nye førstegangsskoleforældre kan få gavn af. En skrivelse med lavpraktiske råd – eventuelt med piktogrammer.

Besluttet: Cecilie opretter en mailtråd, hvor der brainstormes om indhold til skrivelserne.

Det kan være hensigtsmæssigt at få sendt en færdig skrivelse ud inden skolestart.

- Arbejdsgruppe: Kommunikation til forældre: Birgitte (tovholder), Casper, Trine

### Referat

Arbejdsgruppen om kommunikation til forældre er annulleret.

## 6. Budget

Vores administrationsleder Stine Villads Jensen deltager i dette punkt og giver et indblik i budgettildelingsmodel – særligt med fokus på sociale normeringer og minimumsnormeringer.

### Referat

Stine gennemgik budgetfordeling model.

## 7. Eventuelt

### Referat

Intet til dette punkt.

## Bilag – Trines oplæg til diskussion ude i forældrerådene

1. Hvordan kan vi rekruttere og fastholde personale i fremtiden?
2. Hvordan kan vi løse udfordringerne med andre greb, end vi gør i dag?
3. Kan man møde de unge mennesker, som ikke har valgt studieretning endnu, tidligere, eller på andre måder, end vi gør i dag?
4. Er der nogen faggrupper, som har højere arbejdsløshed, som man kunne rekruttere fra, og som kunne tænkes ind i nye roller?
5. Kunne man se på, hvilke opgaver, som pædagogerne har i dag, som de ikke nødvendigvis behøver at have. Altså opgaver, som kunne håndteres af andre faggrupper (fx mad, kommunikation, adm., rengøring, oprydning m.v.). Dette kunne frigive mere tid til det pædagogiske arbejde.
6. Hvordan kan man skabe mere forberedelsestid til pædagogerne?
7. Kultur som sundhedsfremme er et spor/indsats i sundhedsvæsenet. Kunne man finde inspiration fra dette - fx invitere kulturinstitutioner ind? Det kunne være alt fra musikskole, dansestudio, yoga, gymnastik, teater, kokke, museum osv.
8. Fokus på, hvad der motiverer de nye generationer. Fx ansvar (hvad motiverer den enkelte, og hvad er de gode til - hvad ønsker de ansvar for, fx det digitale, bæredygtighed, male/krea, dans m.v.), udvikling (hvilken retning ønsker den enkelte udvikling i - hvordan kan man imødekomme dette?), anerkendelse! værdier (hvordan udmøntes værdierne for institutionen? De yngre generationer er meget værdiorienteret - hænger værdierne for institutionen sammen med hverdagen?), fleksibilitet (hvordan kan man skabe øget fleksibilitet?).
9. Hvordan kan vi tale faget op? Hvilke målgrupper vil vi gerne ramme, og hvilke budskaber vil vi gerne igennem med?
10. Kunne man bruge bedsteforældre/pensionister i højere grad? (Der er en produktionshøjskole i Nordjylland (så vidt jeg husker) der har frivillige bedsteforældre med i undervisningen nogle gange om ugen. Udfordringen før var et elevfrafald var ca. 30%, og i dag er dette nede på 3%. Hovedsageligt er bedsteforældrene bare til stede, taler med eleverne, spørger til deres opgave og hjælper hvis de bliver spurgt. Har givet kæmpe værdi. Kunne denne generation have en rolle i institutionerne?)