

Dagsorden til Bestyrelsesmøde 27. januar 2026

Forplejning: kaffe og te og sødt

Sted: Legestuen, Virupvej 69, 8530 Hjortshøj

Mødeleder: Helle

Referent: [Spiren](#)

Afbud: Christian

Tidspunkt. 19.15-21.15

1. Godkendelse af dagsorden

Dagsorden godkendes af alle

2. Orientering fra dagtilbuddet/forældreråd

- a. **Baggrund:** Status på dagtilbuddet og nyt fra forældrerådene.
- b. **Formål:** at informere om, hvad der er i gang.
- c. **Metode:** kort oplæg og dialog
- d. **Referat:**

Krokodillehaven: Forældrerådet drøftede fondsansøgninger, da de ønsker en bane, hvor man kan spille bold. Kompetence-banken kopieres fra Todbjerg. Fornyelse af traditioner, da der opleves stor udskiftning og sygdom i personalegruppen – og det betyder, at de faste traditioner børnene har, skal ændres i en periode.

Solsikken: Forældrerådet har lavet en "sunde madvaner til fødselsdage" som er en opfordring til, at det ikke behøver kun at være kage, men også kan være frugt til børnefødselsdagene. Ønske fra forældregruppen, at der kan holdes fødselsdag i hjemmet. Fondssøgninger har været svære, og der var afslag fra en ansøgning. Ønske fra forældregruppen omkring flere ture ud af huset – og øget formidling omkring hvilke ture, de er på. Ønske om, at formiddagsfrugt og eftermiddagsmaden kan inddrages i madordningen – drøftelse af muligheden for fælles frugt.

Møllehuset: Forældrerådet har drøftet forældremødet i efteråret – hvordan får man flere forældre til at deltage. Mulighed for at dele forældremødet det op i vuggestue og børnehave, samt have oplæg fra personalet. Mulighed for generel inddragelse af lokalområdet og inddragelse af

bekendte til børnene, som kan komme og vise noget for dem (bamsehospital, en fisk der kan sprættes op mm). Den gode afholdelse af fællesspisning.

Todbjerg: Forældrerådet har drøftet kompetencebanken, herunder hvordan vi kan reklamere for det og gøre det synligt? – herunder fysiske eksemplarer. Sukkerpolitik med anbefalinger. Sygdom i personalegruppen drøftes også.

Hårup Børnegård: Der har været stor udskiftning i personalegruppen. Der har i den forbindelse været drøftet muligheden for at skabe øget forbindelse mellem hjem og daginstitution – i den forbindelse drøftes stuemøder med forældrene. Personaledag skal afholdes i maj, og der bliver lavet et skriv om, at forældrerådet bakker op omkring dagen. Det er en ny personalegruppe, hvorfor denne dag kunne være god. Der blev også drøftet trivselskommissionens anbefalinger.

Løgstikkens: Forældrerådet har drøftet de trafikale udfordringer omkring institutionen; folk kører stærkt ude på Nye Høvej/Ringen. Juletræstænding. Forældremøde og muligheder for at dele det op i vuggestue og børnehave. Ferieanmodninger og betydningen for, at forældrene får meldt ferie i tide.

Dagplejen: Beslutningen om rådmandens beslutning om prøvehandling i dagplejens organisering fyldt det meste af forældrerådsmødet. Dagplejernes dag og mulighed for rekruttering.

Spiren: Status på børnegruppen, der har været mange nye børn og de er nu fyldt op. Status på sygdomsmeldinger og hvordan de prøver at få logistikken til at gå op. Feedback fra Lucia-arrangement. Forældresamtaler, hvor nogle har haft en træls oplevelse ifm. Samtale om skolestart – opfordring til at tage fat i personalet, hvis man ønsker en samtale med personalet. Status på bredere børnefællesskaber. Ny leder, da den tidligere skal på pension.

Dagtilbudslederen:

Ny leder i Spiren – der kommer en erfaren dagtilbudskonsulent, som er ny i lederrollen.

Der har været afholdt den sidste workshop i Dagtilbud For Alle. Nu skal det forankres i hverdagen og bruges i det pædagogiske arbejde/genbesøge ved behov.

Der kommer et fælles personalemøde for alle medarbejdere i dagtilbuddet, muligvis med videndeling eller videnoplæg – de pædagogiske ledere og faglige fyrtårn planlægger.

Tilsyn kommer igen i løbet af april/maj og frem til september/oktober. Tilsynet indebærer en observationsrapport som danner grundlag for en tilsynssamtale med afdelingen, hvor der sidder medarbejdere, konsulenten og en forældrerepræsentant. Forskellige perspektiver inddrages i mødet og danner grundlag for tilsynsrapporten.

Evalueringsaf ferietilmelding i julen. Der har været fællesspisning i begge ”gamle” dagtilbud, men da ingen i Hårup-Elev delen skulle passes i julen, holdt den afdeling ikke åben. Der kommer

generelt meget få børn, og der drøftes muligheden for, at kun én leder er på arbejde selvom begge afdelinger har åben. Der vil fremadrettet blive taget udgangspunkt i, hvor mange børn, der skal passes og om der er behov for én eller to ledere i den specifikke ferie.

Kan man passe alle børnene sammen, hvis der ikke er mange børn? Helle fortæller, at det kommer an på den specifikke situation. Det giver ikke mening at få passet ét barn i den ene afdeling. Her kan man kommunikere med forældrene om det og undersøge mulighed for lidt længere kørsel. Fusioneringen af dagtilbuddene var i 2023, men på baggrund af høringsvar anbefalede man fællespasning i de gamle dagtilbud. I takt med øget børnetal, er det ikke realistisk at kunne åbne ét hus. Der er ligeledes institutioner, der ikke kan have den mængde børn, der skal passes i fællespasning i påsken, hvor der er mange børn.

3. Prøvehandling i dagplejen

- a. **Baggrund:** Rådmanden har besluttet at lave en prøvehandling i dagplejens organisering og har i den forbindelse brug for at vi giver en tilkendegivelse om vi ønsker decentral og lokal forankring i dagplejen (som nu) eller om vi ønsker at indgå i en prøvehandling om en centraliseret dagpleje med en fælles leder. Deltagelse i prøvehandling kræver enstemmighed i bestyrelsen. Forud for bestyrelsesmødet har der været MED-udvalgsmøde og forældrerådsmøde i dagplejen.
- b. **Formål:** drøftelse af fordele og ulemper ved organiseringerne og tage stilling til en mulig model for central organisering. Samt truffet beslutning om vi ønsker at forhåndstilkendegive at deltage i prøvehandlingen eller fortsætte med lokal forankring i dagtilbuddet.
- c. **Metode:** oplæg ved Helle og dialog
- d. **Referat:**

Da der har manglet en leder af dagplejen, har der været afprøvet fælles ledelse af dagplejen. Hvis vi ikke går med i beslutningen om prøvehandlingen, kan denne løsning ikke fortsætte. Det betyder, at der skal findes en ny leder af dagplejen, hvis bestyrelsen beslutter ikke at være med i prøvehandlingen.

Dagplejen organisering er blevet drøftet i 2024. Der var en børne-unge udvalgsdrøftelse igen i slutningen af 2025, hvor prøvehandlingen blev aftalt. Den 25. januar skulle der tilkendes en forhåndsgodkendelse, men dette er blevet udskudt for denne bestyrelse. Og forhåndstilkendegivelsen skal beslutes i dag.

I uge 12 skal vi endeligt tilkendegive hvorvidt vi ønsker at være en del af prøvehandlingen. Der er mange argumenter for og imod prøvehandlingen, og det er ikke alle aspekter af prøvehandlingen der er afklaret. Det er endnu ikke bestemt, hvilken af 3 mulige modeller, der skal være den endelige.

Følgende punkter ønsker dagplejen afklaret:

- Hvor mange dagplejer pr. pædagogisk leder og hvordan tænkes ledelsen.
- Pædagogisk overflytning, hvis et barn ikke trives – bliver det da muligt at gøre?

- Hvordan ser distrikterne ud – hvordan inddeles det og hvem bliver ens nærmest leder?
- Ændre målgruppen til 0-3 år frem for 0-4 år. Dette kan mindske tomme pladser.
- Hvem skal stå for morgentelefonen og koordinere hvor børnene skal hen ved sygdom? Aktuelt har vores dagtilbud en dagplejer, som ikke har faste børn, men som passer børn, der har en syg dagplejer. Det er også denne person, der har morgentelefonen. Morgentelefonen er fra kl. 6 om morgenen
- Rød tråd for børnene i området mellem dagplejer og institutioner. Dette opleves i dag, da dagtilbuddet har den samme pædagogiske retning og ressourcepersoner. Hvordan kan dette bevares?
- Skabe forankring i lokalmiljøet – hvordan kan dette fortsætte, så børnene kender institutionerne, der hvor barnet skal gå?
- Justering af kadencen for tilsyn – aktuelt er der 6 tilsyn om året af lederen, hvordan skal dette så ud fremadrettet?
- Hvordan tænkes legestuer ind i den nye organisering – kan eksisterende benyttes?
- Centralisering – dagplejerne har været faldende i en årrække. Der skal derfor være et fokus på fastholdelse
- De pædagogiske ledere – hvad sker der, hvis der er for mange ledere og for få dagplejere.
- Hvis den centrale dagpleje giver underskud, hvem dækker det så?

Der drøftes muligheden for at flytte et bestyrelsesmøde til d. 11/3 frem for uge 13, da vi skal nå at lave en beslutning om prøvehandlingen inden uge 12.

Fordele og ulemper ved decentralisering af dagplejen: dagtilbuddene betaler hvert år for et underskud i dagplejen. Der er kommet flere penge, men det uvist om pengene dækker underskuddet helt i år. Hvis dagplejen har underskud, påvirker det hele dagtilbuddets økonomi.

Dagplejerne ser aktuelt, at når de afleverer børn til andre institutioner, tages den pædagogiske røde tråd op i forbindelse med opstart i institutionen.

Mulighed for, at dagplejen kan deltage i de traditioner, der er i institutionen.

Opmærksomhed på, at de ting, der fungerer godt, ikke forsvinder.

Forældrerådet i dagplejen har drøftet, at de ved, at der kommer til at ske visse ændringer på området. Der kan være en risiko for at de bliver holdt helt udenfor indflydelse, hvis de ikke er med på prøvehandlingen nu.

Bestyrelsen læner sig generelt op ad forældrerådet i dagplejen.

Forældrerådet i dagplejen har peget på model 1 som den bedste løsning.

Beslutning: Der gives en forhåndstilkendegivelse til at være en del af prøvehandlingen og der peges på model 1.

Der har tidligere været drøftet disse modeller. Helle finder dokumenter med argumenter

Beslutning: der afholdes bestyrelsesmøde d. 11/3 kl. 18:30 samme sted som var planlagt d. 25/3.

4. Rekruttering og fastholdelse

- a. **Baggrund:** Hvordan kan forældregruppen støtte op om institutionen i en tid med udskiftning
- b. **Formål:** drøfte hvilke muligheder vi ser
- c. **Metode:** dialog
- d. **Referat**

Ledelsesperspektiv: når man har udskiftning i personalet, står man som leder i nogle dilemmaer; man vil gerne sikre kendte voksne for børnene, men det kræver, at det kendte personale skal varetage flere eller andre opgaver i huset. Samtidig har forældrene en holdning til den bedste løsning på problemet. Forældrene kan opleve tvivl om, hvorvidt børnene har det godt og om der er et godt arbejdsmiljø – hvorfor bliver personalet syge? Dette skaber ligeledes dilemma for lederen, da man ikke kan fortælle, hvorfor medarbejderen er syg. Man kan heller ikke være helt åben omkring argumentationen med at rykke bestemte personer fra forskellige opgaver.

Forældreperspektivet: det kan være meget svært. Man kan som forældreråd få noget at vide, som resten af gruppen ikke får at vide. I hjemmene kan der tænkes meget over, hvordan personalet har det og om det tilbageværende personale har for meget at se til. En generel bekymring. Det er tydeligt, at personalet har børneperspektivet, hvilket kan give en ro – men det kræver kommunikation ud til forældregruppen. På hvilken baggrund bliver hvilke beslutninger taget – at der er pædagogiske overvejelser bag ændringer i dagligdagen.

Fast struktur og rollefordelinger kan gøre det lettere for børnene at have oplevelsen af, at vikarer ved hvad de skal – og dermed hurtigere opleves som fast personale. Det kan dog være svært at bevare en struktur, hvis der er meget udskiftning på én gang, da det skal startes forfra, når de garvede stopper.

Kommunikation er centralt – at der kommunikeres ud, hvad der arbejdes henimod. Så det bliver tydeligere for forældregruppen. Uden god kommunikation kan det blive en ond spiral, da sure/tilfredse forældre kan fjerne medarbejdernes motivation for at arbejde i institutionen. Kommunikationen kan også være et møde på de enkelte stuer.

Kommunikationen kan gå begge veje – forældrene kan også vise interesse for nye vikarer ved at gå derhen om morgenen og sige hej.

Fastholdelse er centralt – personaledage kan være et vigtig greb til dette. Det giver faglig motivation hos personalegruppen.

Forældrene skal overholde de aftaler, der laves med personalet. At man får lavet ferietilmeldinger, så personalet kan vide, hvornår de kan få ferie. At forældrene husker ekstra tøj til børnene, så man ikke står i lang tid og skal hjælpe børnene med at finde andet tøj.

Pædagogerne kan vise, at man sætter pris på pædagogerne i institutionen. Det kunne fx være at komme med et æble, skrive kort, bage kage osv. Der blev sat flag op følelse af fejring.

Struktur for, hvornår man giver gaver til personalet, så det kunne koordineres. Så kan gaverne være fra hele forældregruppen – det kunne være i forbindelse med påske eller jul. Et skriv ud til alle forældrene som betaler en 20'er til en fælles gave. Det virker og gør personalet glade.

Forældregruppen kan være en støttende indsats til forskellige arrangementer, arbejdsdage, Lucia mm., der gør hverdagen bedre for personalet også. Forældrerådet kan gå forrest og anmode flere forældre om hjælp.

Hvis det opleves, at der er nogle forældre, der er utilfredse, kan forældrerådet anbefale de enkelte forældre at gå til lederen – der er altid en grund til, at tingene er som de er.

Fastholdelsesproblematikken opleves overvejende ens i dagtilbuddene i Aarhus.

5. Bredere Børnefællesskaber

- a. **Baggrund:** Vi har i institutioner en praksis for afholdelse af samtaler for alle børn. Når der er børn der ikke er i trivsel, kan det besluttes, hvilke tiltag der skal støtte op om barn og familie.
- b. **Formål:** At få viden om hvilke samtaler der er obligatoriske, og hvilke den enkelte institution kan beslutte at holde. Ved børn der ikke trives, har vi også muligheder som vi kan benytte os af.
- c. **Metode:** kort oplæg om obligatoriske samtaler samt, hvad vi gør når børn ikke trives.
- d. **Referat:**

Obligatoriske samtaler:

9-14 mdr. – opfølgning på opstarten i vuggestuen

3 års samtalen – opstart i børnehave og sprogvurdering kobles ofte sammen

På vej til skole – senest i januar

Frivillige samtaler:

2,5 års samtalen – med udgangspunkt i "samspil"

4-4,5 års samtalen – med udgangspunkt i "samspil"

Generelt holdes der møder i forbindelse med overgange og opstart.

Man kan altid bede om ekstra samtaler, hvis man er bekymret for sit barn.

Hvis personalet begynder at se en dalende trivsel eller andet, er man forpligtet til at kontakte forældrene.

Ved bekymring er forældrene typisk involveret meget hurtigt – enten kommer de til personalet eller den anden vej. Der kan iværksættes møder både med og uden PPR. Forældresamarbejdet er afgørende. Familiecenteret kan også involveres.

Der er kommet bedre kommunikation til PPR – herunder den pædagogiske fagkonsulent (PFK), talehøre-konsulent (THK) og psykolog. Hvis det er på gruppeniveau, kan PFK komme på en anmodningsindsats. Psykolog og THK kan ligeledes komme på anmodningsindsatser. Motorik og sprogvejleder kan også trækkes på i enkeltforløb og gruppeforløb. Trivselsmøder med PPR kan

iværksættes både med forældre og personale samt muligheder for familiecenterets og sundhedsplejens deltagelse. Mødet kan munde ud i en indstilling, hvor der fx kan laves en kognitiv test af psykologen eller andet. Opfølgning på møderne plejer at være i institutionen.

Fokus på at øge kommunikationen omkring mulighed for sparring eller rådgivning fra bl.a. PPR eller familiecenteret (fx åben rådgivning). Der kan hænges flyer op, der gør det mere tydeligt. Men der skal være en opmærksomhed på, at det kun er vigtig og relevant information, der kommer op.

6. ~~Fondsansøgninger~~

- a. ~~Baggrund:~~** vi har besluttet løbende at tage punktet op i bestyrelsen med henblik på videndeling
- b. ~~Formål:~~** Videndeling
- c. ~~Metode:~~**
- d. ~~Referat:~~**

Punktet frafalder grundet tidspres.