

## Referat

Bestyrelsesmøde i Ellevang Dagtilbud

- Dato og tidspunkt:** D. 17/11 2016 kl. 16:30-20:30
- Sted:** Vuggestuen Trekanten
- Mødeleder:** Liv Lemming Overgaard, bestyrelsesformand
- Mødeindkaldet:** Christian Thaarup, dagtilbudsleder
- Deltagere:** Christian Skøtt Erntgaard, forælder i Tornebakken  
Liv Lemming Overgaard, forælder i Næringen  
Jonas Ingemann Mejlgaard, forælder i Ved Skoven  
Mads Skov Thomsen, forælder i Vuggestuen Trekanten (suppleant for Mikkel)  
Martin Vestergaard, pædagogmedhjælper i Ved Skoven  
Lise Mahon, pædagog i DII Tornebakken  
Ilse Johansen, pædagog i Flintebakken  
Marianne Dremark, pædagogisk leder i Vuggestuen Trekanten
- Fraværende:** Esben Kofod-Olsen, forælder i DII Ellevang  
Rosa Greve, forælder i Flintebakken  
Mikkel Busk Espersen, forælder i Vuggestuen Trekanten
- Gæst:** Martin Krog Frederiksen (administrativ leder på Ellevangskolen)
- Referent:** Lisa Schultz Dantoft (kommunikationsmedarbejder)

## Drøftelse

### 1) Den Lokale Udviklingsplan (LUP) 2016-2017 og rådmandens dialogmøde

Christian (dagtilbudsleder, frem over DTL) fortæller, at den lokale udviklingsplan (LUP'en) i år skal følge en fastlagt skabelon fra Børn og Unge. Ellevang Dagtilbud har fem udviklingspunkter, som er baseret på kvalitetsrapporter og efterfølgende kvalitetssamtaler i begge tidligere dagtilbud (Jellebakken og Vejlby). LUP'en gælder til udgangen af 2017, så det er ikke meget tid, når der også skal være tid til at evaluere indsatserne. Det gælder derfor om at finde et realistisk leje.

Christian (forælder, frem over F) fortæller om rådmandens dialogmøde d. 2/11 for hele Grenåvej Vest. Temaet for mødet var samskabelse. Mødeformen lagde op til, at mødedeltagerne skulle komme med inputs til temaet samskabelse, men da mange var i tvivl om, hvad begrebet "samskabelse" dækker over, var dette mindre hensigtsmæssigt. Temaet om samskabelse tager afsæt i den nye børne- og ungepolitik, som er baseret på fire grundlæggende fokusområder: Samskabelse, viden, tidlig indsats og helhedssyn. Samskabelse kan forstås som en overbygning til samarbejde – det handler om, at eksempelvis medarbejdere og forældre sammen skaber kvalitet og udvikling for børnene. Samskabelse dækker over hele barnets/den unges vågne tid og kunne omfatte pædagoger, lærere, forældre, spejderledere, sportstrænere og lign. Samskabelse er også, at dagtilbud, skole og fritidstilbud samarbejder inden for samme lokaldistrikt.

Når man taler samskabelse, er det vigtigt at huske på, at de forældre, der deltager aktivt i samskabelsen, typisk vil være de ressourcestærke. Man bør derfor være ekstra opmærksom på de forældre, der ikke deltager aktivt, for ikke at ende ud med at skabe mere ulighed.

Christian (F) fortæller, at forventningsafstemning også er vigtig ift. samskabelse: Man skal vide, hvad der forventes af én, før man kan indgå meningsfyldt i en samskabelsesproces. Her viste sidste forældretilfredshedsundersøgelse, at der er plads til forbedring i Ellevang Dagtilbud (hvilket i øvrigt gælder for hele Aarhus Kommune).

Christian (DTL) spørger bestyrelsen, hvor grænsen går i forhold til samskabelse. Hvordan griber vi samskabelse med forældrene an på en meningsfuld måde? Han siger, at han ikke ønsker at slå folk oven i hovedet med, at de skal huske en årstidssvarende garderobe til deres børn. Flere bestyrelsesmedlemmer giver udtryk for, at man som forælder gerne vil have inputs til sine børns opdragelse. Professionelle og forældre kan give hinanden "lektier" for ind i hinandens hverdag – på en positiv og konstruktiv måde.

Muligheden for at lave en pjece diskuteres. Flere forældre siger, at det kunne være rart at have noget fysisk at forholde sig til, hvor forventningerne til forældrene er nedfældet. Man kan alligevel ikke huske alt det, man får af vide, når ens barn starter i institution. Christian (DTL) nævner, at Vejlby har en fin velkomstpjece, man kunne bygge videre på. Én indvender, at man ikke rammer alle forældre med en pjece. Nogle vil aldrig få den læst.

Man kunne også have en fast "tjekliste" over, hvad medarbejderne skal huske at fortælle forældrene til første møde/i introduktionsforløbet.

Muligheden for flere sociale arrangementer mellem forældre diskuteres, f.eks. i form af "åben legeplads" i weekenden med jævne mellemrum. Måske kunne det fungere som

katalysator for mere samskabelse. Én fortæller, at der tidligere ikke har været stor opbakning til denne form for initiativer.

Lisa (kommunikationsmedarbejder) fortæller om en idé til en anden måde at tænke pjece på. I stedet for at have en typisk pjece kunne man have "go cards" hængende i et stativ ved indgangen i de forskellige institutioner, som man kender det fra caféer – men med postkort udarbejdet af dagtilbuddet med pædagogisk relevante budskaber. Overskrifterne kunne f.eks. være "Gode råd til en legeaftale", "Sådan kommer dit barn af med sutten" og lign. Det er måske en mere tilgængelig og "let" form for udbredelse af dagtilbuddets forventninger – evt. som supplement til en digital pjece, som kunne være tilgængelig på hjemmesiden. Postkortene kan produceres uden de store omkostninger.

Det beslutes, at bestyrelsen laver et skriv omkring samskabelse, som tages med ud i forældrerådene, hvor det diskuteres og kvalificeres. Et centralt spørgsmål kunne være: Hvad kunne vi ønske os mere samskabelse omkring som forældre? Ønsker vi overhovedet at blive inddraget mere? Lisa står for at sammenfatte idéer og tanker fra den foregående diskussion til et sådant skriv. Dette sendes ud til godkendelse sammen med referatet fra dette møde.

## 2) Drøftelse af principper

Christian fortæller, at det skabte forvirring, at principperne i forbindelse med sidste bestyrelsesmøde blev lagt på BørneIntra (som bilag til mødets dagsorden), inden de var vedtaget. Det er derfor blevet besluttet, at principperne først lægges på intra, når de er endeligt vedtaget.

### *Princip for ferie*

Et bestyrelsesmedlem siger, at han håber, at Christian og de pædagogiske ledere ikke skal stå på mål for eventuel kritik af det nye tiltag, hvor man som udgangspunkt vil afmelde alle børn i en ferieperiode, der ikke er aktivt tilmeldt. Kunne nogen højere oppe i forvaltningen ikke lægge ryg til tiltaget – som formentlig er relevant i mange dagtilbud? Det mener Christian ikke umiddelbart. Han understreger, at alle stadig kan få passet deres børn, også selvom de ikke har tilmeldt sig feriepasning i tide. Det vil blot kræve en samtale med den pædagogiske leder.

Princippet vedtages af bestyrelsen.

### *Princip for budget*

Et bestyrelsesmedlem spørger ind til, hvad fordelingsnøglen er i forhold til at fordele dagtilbuddets budget på de enkelte afdelinger. Christian fortæller, at pengene fordeles efter antal indskrevne børn. I dagtilbuddets budget skeles der ikke til, om et barn har deltids- eller fuldtidsplads. Dagtilbuddet får færre midler ud til deltidspladser. For at skabe en så stor personalemæssig ro som muligt er dagtilbuddets budget sat ud fra at alle børn har fuldtidsplads. Deltidspladser er derved dyre for dagtilbuddet, men ikke for den enkelte afdeling. Det er et fremadrettet opmærksomhedspunkt. Christian bemærker, at Byrådet for år tilbage har truffet en principbeslutning om, at børnehavegrupperne gerne må blive 10 % større end det, de er normeret til. Det skyldes at børnehavegrupperne har få børn, når de største børn starter i skole 1/8.

En anden spørger ind til, hvordan dagtilbuddets midler til kompetenceudvikling fordeles. Skal den enkelte medarbejder/leder søge om midlerne? Christian afkræfter dette. Der er en naturlig proces med MUS-samtaler og løbende samtaler mellem medarbejder og

pædagogisk leder, hvor den enkelte medarbejders ønsker afklares. Disse ønsker forsøger dagtilbuddet altid at understøtte inden for de økonomiske rammer.

Princippet vedtages af bestyrelsen.

#### *Princip for kost*

Princippet er en generel tekst, der gerne skulle dække hele dagtilbuddet.

Et bestyrelsesmedlem bemærker, at det i hendes afdeling ikke lader sig gøre at specificere antallet af fade, børn ved hvert bord etc., da dette kan skifte fra dag til dag på baggrund af pædagogiske overvejelser. Christian svarer, at det er en diskussion, man tager med en eventuel leverandør – så må man sammen taler sig frem til den ordening, der giver mest mening i den pågældende afdeling. Ovennævnte eksempel skal kunne lade sig gøre.

Et bestyrelsesmedlem siger, at han finder det mærkværdigt, at Aarhus Kommune ikke har en generel sukkerpolitik på dagtilbudsområdet. Han finder det u hensigtsmæssigt, at diskussionen skal tages lokalt i de enkelte forældreråd og spørger, om der er udsigt til, at dette ændres. Christian afkræfter dette. Bestyrelsesmedlemmet spørger herefter, om beslutningskompetencen evt. kan trækkes tilbage fra de enkelte afdelinger og i stedet ligge hos bestyrelsen. Christian svarer, at sukkerpolitik er et sprængfarligt emne, og at forældre og afdelinger kan se meget forskelligt på det. Derfor giver det umiddelbart mest mening, at kompetencen er placeret lokalt. En medarbejderrepræsentant tilføjer, at det som medarbejder er rart, at der foreligger en politik, som afdelingens eget forældreråd har udarbejdet – det gør det mindre problematisk at henvise til den ved tvivlsspørgsmål.

Princippet vedtages af bestyrelsen.

### **3) Valg om frokostordning**

Christian fortæller, at info-brevet om frokostordningen for de enkelte afdelinger uddeles og lægges på intra efter på mandag. Valghandlingen omkring den aldersopdelte afstemning og valghandlingen om frokostordningen er slået sammen på én og samme stemmeseddel.

Udfordringen er stadig, at vi ikke kan vide på forhånd, hvilken leverandør vi får, hvis vi stemmer ja til frokostordningen. Det, vi ved, er, at maden skal leve op til Fødevarestyrelsens anbefalinger, Aarhus Kommunes kostpolitik og dagtilbuddets princippet for kost, samt afdelingens egne kravspecifikationer. Christian understreger, at vi kan fyre en leverandør med kort varsel, hvis han ikke lever op til kravene.

Christian fortæller, at han sidder med i styregruppen for frokostudbuddet og kan berette om en interessant udvikling: Hvor man tidligere lod de forskellige leverandører konkurrere på prisen (hvem kan tilbyde den billigste frokostordning?) vender man nu bøtten på hovedet, sætter en fast pris og spørger: For denne givne pris, hvem kan så levere mest kvalitet, økologi, service og it-løsning for pengene?

Taksten for frokostordningen stiger fra januar 2017 til 504 kroner pr. måned i 11 måneder. Frokostordningen i Aarhus Kommune er dog stadig den billigste af de seks store byer i Danmark.

Christian fortæller, at valgresultatet bliver lagt ud på afdelingernes hjemmesider efterfølgende.

Christian spørger de tilstedeværende, hvordan forældrerådene i de enkelte afdelinger

organiserer valgbehandlingen. Flere fortæller, at forældrerådet aktivt vil være til stede i garderobes og lign. i valgperioden for at informere om valget og få så mange som muligt til at stemme. Én spørger, hvad man gør, hvis en forælder uden om forældrerådet f.eks. deler materialer ud i afdelingen, som advokerer for ét af de mulige udfald af afstemningen. Christian svarer, at det som udgangspunkt kun er forældrerådene, der står for informere, og at man gerne må fjerne et sådant materiale igen.

Bestyrelsen diskuterer det økonomiske aspekt af frokostordningen. For flere familier vil det være økonomisk problematisk at skulle betale 504 kroner ekstra om måneden. For de familier, der godt kan betale 504 kroner ekstra om måneden, og som måske ønsker en frokostordning, vil det være et etisk dilemma, om man skal pålægge andre familier denne byrde. Et bestyrelsesmedlem påpeger, at betalingen af frokostordningen også er omfattet af evt. rabat eller friplads, hvis en familie i forvejen er tilkendt dette.

## **Orientering**

### **4) Formodet regnskab v/Martin Krog Frederiksen**

Martin fortæller, at de administrative fællesskaber mellem skoler og dagtilbud blev effektueret i august sidste år. Det betyder, at alt administrativt arbejde ligger på skolen, og at dagtilbuddene herigennem køber sig til administrative ydelser. De administrative medarbejdere i dagtilbuddet er Bjarne og Marianne, men i praksis begynder skolens og dagtilbuddets administrative medarbejdere så småt at dele opgaver.

Herefter uddeler Martin det forventede regnskab (se bilag) og gennemgår hovedtallene. Han fortæller, at man laver forventet regnskab hvert kvartal – i maj, august og oktober – samt det endelige regnskab i januar. I august 2016 fusionerede Vejlbys og Jellebakken Dagtilbud som bekendt (og dannede Ellevang Dagtilbud), hvilket i forhold til budgettet har betydet, at to forventede regnskaber skal lægges sammen. Samtidig har det samlede dagtilbud afgivet to afdelinger til Risskov Dagtilbud, hvilket igen har indvirket på budgettet i den forstand, at arv og gæld skal deles lige mellem Ellevang og Risskov Dagtilbud. Der har været lidt uenighed om, hvordan "bodelingen" skulle foregå, men den er efterhånden på plads.

Martin regner med, at tallene fra det forventede regnskab kommer til at stemme. I sidste ende ser det ud til, at Ellevang Dagtilbud får et overskud på 632.000 kroner. Det vil først være muligt at få endeligt overblik over regnskabet efter nytår, hvor alt er gjort op.

Martin fortæller, at fusionen mellem Vejlbys og Jellebakken Dagtilbud var en fusion mellem "den fattige kusine" og "den rige fætter": Hvor Vejlbys Dagtilbud havde oparbejdet et forholdsvis stort underskud, havde Jellebakken Dagtilbud, da Christian overtog Jellebakken i sin tid, akkumuleret et overskud på 2,5 mio. kr. Det lyder måske meget godt, men et dagtilbud er ikke en privat virksomhed, der skal generere overskud, men derimod en offentlig institution, hvor pengene skal komme børnene til gode. Derfor har Christian haft fokus på at bruge overskuddet med fokus på længerevarende investeringer såsom istandsættelser, legepladser, maling af rum, akustikudbedring, efterbetalinger ved en medarbejders opsigelse, kurser for medarbejdere, Christiania-cykler osv. Målet i år var at bruge 300.000 kr. mere af overskuddet. Martin og Christian er usikre på, om dette kommer til at holde stik, da det har været nødvendigt at køre dagtilbuddets økonomi mere konservativt efter fusionen, indtil der var fuldt overblik over den økonomiske situation.

Én spørger ind til, hvad målsætningen er i forhold til overskuddet – skal det helt væk? Christian svarer, at det altid er rart at have lidt på kistebunden, men at overskuddet skal endnu længere ned. Han regner i den forbindelse med, at der skal investeres i

kompetenceudvikling for medarbejderne.

## **5) Ansættelse af pædagogisk leder i Næringen**

Christian fortæller, at stillingen som pædagogisk leder i Børnehuset Næringen kommer i genopslag for at opnå et bredere ansøgerfelt. Genopslaget bliver slået op d. 16. december, og tidsfristen bliver d. 8. januar. Generelt er der gode erfaringer med genopslag, og Christian er optimistisk. Christian vil vedlægge kommunens ledelsesgrundlag og inspiration fra "Leadership pipeline" ved genopslaget for at understrege den ledelsesmæssige del af jobindholdet.

## **6) Evt.**

Christian fortæller, at der vil komme en ny forældretilfredshedsundersøgelse allerede til marts. Dette er overraskende, da det normalt plejer at være i efteråret. På næste bestyrelsesmøde foreslår Christian, at bestyrelsen drøfter tiltag, der kan få svarprocenten op, f.eks. i form af konkurrencer.

Næste bestyrelsesmøde flyttes fra mandag d. 9. januar til torsdag d. 12. januar og afholdes i Børnehuset Ved Skoven.

Christian orienterer afslutningsvist om, at der kommer en trivselsundersøgelse om social kapital i januar for alle medarbejdere i Aarhus Kommune. Det er FællesMED (kommunens øverste MED-udvalg), der har besluttet, at en sådan undersøgelse fremadrettet skal gennemføres årligt.