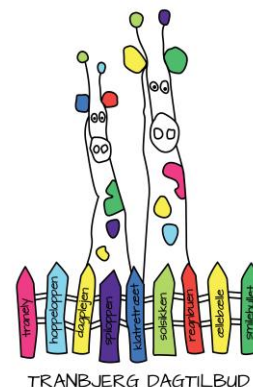


# REFERAT FRA BESTYRELSESMØDE TRANBJERG DAGTILBUD



Tranbjerg, d. 17.03. 2022.

## Kære Bestyrelse i Tranbjerg Dagtilbud

Hermed dagsorden og referat fra bestyrelsesmøde den 17. marts 2022 kl. 17.00-20.00 i Børnesymfonien, Laurbærvænget 5, 8310 Tranbjerg.

## Dagsorden og referat

### Kl. 17.00-17.15. Informationspunkt

Status på smitte i afdelingerne – hvordan vi arbejder med COVID-19 som en del af vores hverdag uden restriktioner:

- Der er faldende smittetal i dagtilbuddet, størstedelen af børn og pædagoger har efterhånden været smittet.
- Smitten har medført en række sager om arbejdsskader blandt personalet, som skal behandles.
- Afdelingerne arbejder nu uden restriktioner, men der er fortsat noget vej, før vi er tilbage til en normal hverdag.
- Den store rekrutteringsudfordring gør det sværere at vende tilbage til en normal hverdag.

Dagplejen i Tranbjerg Dagtilbud deler pædagogisk leder med Mårslet/Solbjerg Dagtilbud:

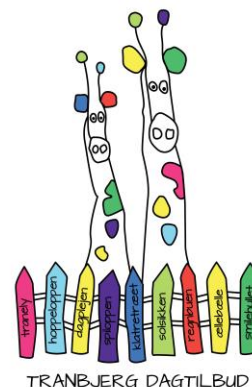
- Der er pt. 7 dagplejere. Det lave antal belaster økonomien i dagtilbuddet.
- Solbjerg-Mårslet har pt. 6 dagplejere. Vi har nu fået fælles ledelse. Dette afhjælper økonomien.

APV – resultat fra 2021 – Indsatsområder i de enkelte afdelinger bliver givet til forældrerådsmøderne:

- Resultatet er selvfølgelig præget af corona-situationen.
- Har medført øget fokus på håndtering af situationer, hvor børn reagerer fysisk overfor personalet.
- Man bruger resultaterne til at drøfte, hvad status er i afdelingerne.

Spiloppen:

## REFERAT FRA BESTYRELSESMØDE TRANBJERG DAGTILBUD



- Der mangler pt. et bestyrelsesmedlem fra Spiloppen. Drøftelse af, hvordan den situation håndteres, idet vi ønsker en bestyrelse, hvor hele dagtilbuddet er repræsenteret.

### **Kl. 17.15-17.30 Besøg af adm. leder Gitte Hauge Hansen**

Fremlæggelse af budget:

#### **Regnskab for 2021:**

- Økonomien har generelt været håndteret anderledes grundet covid-19. Større forbrug af vikarer og usikkerhed om, hvor meget der ville blive refunderet, har medført større forsigtighed generelt.
- Alle institutioner har et mindre overskud, som vil blive ført videre ind i år 2022. Dagplejen har mindre underskud, som forventes at blive mindre/forsvinde i år 2022 pga. strukturændringerne.
- Det er prioriteret at få sat videoovervågning op ved alle institutioner i et forsøg på at reducere mængden af hærværk.

Erfaringer og tilbagemeldinger af skolens videoovervågninger samt etablering af overvågning i Dagtilbuddets legepladser.

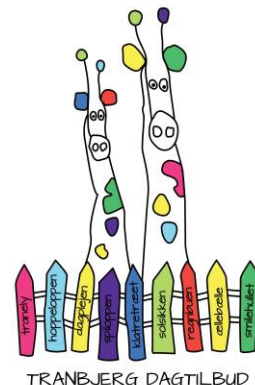
### **Kl. 17.30-18.15 Rundvisning af Børnesymfonien samt spisning/pause**

### **Kl. 18.15-18.45 Evaluering af lederskift i dagtilbuddets afdelinger**

Information omkring MED og ledergruppens evaluering af processen omkring skift af ledere i Solsikken, Spiloppen og Smilehullet samt hvilke konsekvenser, dette har haft for bl.a. Klatretræet:

- Der er foretaget en evaluering af det tidligere lederskift i dagtilbuddet på lederteamet. En enkelt afdeling (Klatretræet) fik en hurtig overgang grundet den pædagogiske leder der skulle skifte til en anden afdeling i dagtilbuddet, også havde ferie i perioden. Andre oplevede at en længere periode end en mdr. ville have været for lang i forhold til skiftet. Lederteamet ser det værdifuldt, at man som dagtilbud kan hjælpe hinanden og dermed anvende de ressourcer, der er i dagtilbuddet, så alle afdelinger lykkes.
- Via dialogen i Bestyrelsen har Mette taget følgende opmærksomhedspunkter med sig fremadrettet: Mere fokus på tidshorizonten ifm. skifte og sikre, at der tid til ordentlig

## REFERAT FRA BESTYRELSESMØDE TRANBJERG DAGTILBUD



overdragelse hos den enkelte fremfor samme tidsplan. Et lederskifte kan indeholde mange følelser hos forældre, hvilket man skal tage højde for i håndteringen. Man skal være meget opmærksom på, om beskederne kommer frem/budskabet kommer ud, når man gør brug af kanaler som eksempelvis AULA. Dog kan dette udfordre ledelsen, da det er en forventning, at forældre holder sig opdateret på AULA løbende. Et forældreråd i dagtilbuddet efterspurgte et møde med Mette efterfølgende, hvilket Mette ser som en god måde at være i dialog med forældrerådet på, når der er behov.

Bestyrelsens evaluering af processen:

- Bestyrelsen vurderer, at lederskifte eller personalerokering kan ses som en god ting, da alle har forskellige kompetencer, hvilket kan bidrage positivt. Ligeledes er det en overlevelse for en enkelt afdeling at få hjælp i dagtilbuddet. Mulighed for at låne og skifte indbyrdes har stor værdi for dagtilbuddet som helhed, da det kan bruges som værktøj ved behov. Dette er særligt et behov i de rekrutteringsudfordringer, som fremtiden vil indeholde.

### **Kl. 18.45-19.15 Orientering om mødet med Rådmanden og pladssituation i Tranbjerg Dagtilbud**

Nyt fra Jannie og Sara som har været til møde med Rådmanden:

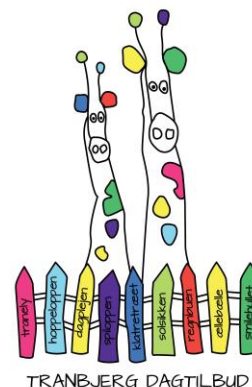
- Thomas Medom og afdelingschefen for pladsanvisningen deltog i mødet. Der blev fremlagt vores bekymring – både af praktisk og følelsesmæssig betydning. Der var en drøftelse omkring satellitinstitutioner, som ville kunne skabe pladser med relation til Tranbjerg.
- Det blev anerkendt, at der er et problem i Tranbjerg. Thomas Medon anerkendte også, at der skulle være bedre dialog mellem udstykningsområdet og dagtilbudsområdet. Men der er pt. ikke planer for, hvordan problemet løses fremadrettet.

Nyt fra Pladsanvisning og Dagtilbuddet.

### **Kl. 19.15-19.45 Tranbjerg Dagtilbud – et bæredygtig dagtilbud**

Vi har en stor udfordring med rekruttering af personale. En udfordring som vi deler med andre dagtilbud. Derfor skal vi tænke anderledes. Vi skal kigge på, hvordan vi som organisation i Tranbjerg Dagtilbud kan være et bæredygtig dagtilbud i forbindelse med rekruttering. Oplæg fra Mette og fælles drøftelse som kan leve videre til de kommende forældrerådsmøder i det nye år.

## REFERAT FRA BESTYRELSESMØDE TRANBJERG DAGTILBUD



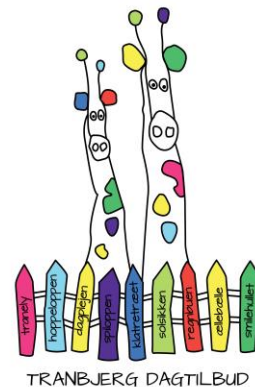
### Hvilke ideer kan forældreråd komme med i forhold til at rekruttere nye medarbejdere og holde på dem som vi har?

Der er et stort rekrutteringsproblem. Vi mangler pt. 11 pædagoger i dagtilbuddet.

Dialog om tanker ift. rekrutteringsopgaven:

- I stillingsopslag: Pas på brug af ord som "robust og omstillingsparat" kan give forkerte associationer. Hav i stedet fokus på, hvad vi kan tilbyde.
- Fokus på de sociale medier, pædagoger er ikke på linkedin.
- Gør brug af Bupl, måske de kan formidle.
- Hold fast i de gode vikarer.
- Hav fokus på vores konkurrenceprofil - hvad kan vi tilbyde, i forhold til de andre dagtilbud:
- Hav overtøj og lign. tilgængeligt.
- Andre personalegoder
- Ud på skoler og reklamere
- Hold kontakt med tidligere studerende. Fokus på praktikanter. Giv dem lyst til at vende tilbage.
- Tænk alternativt, brug ikke kun de traditionelle kanaler
- Fokus på fællesskabet – få det bredt ud.
- Brug merituddannelsen til at fastholde de gode medhjælpere.
- Vær sikker på at jobopslagene kommer ud og er tilgængelige.
  - Hold fokus på, hvad vi kan tilbyde
  - De skal være anderledes fordi de generelt bliver for ens. Vi skal skille os ud.
  - Ikke for meget fokus på specielle kompetencer, eksempelvis musik, det kan skræmme nogle væk.
  - Brug citater og fortællinger fra børn, personale og forældre
- På hjemmeside, i opslag osv.
- Anvend personalet som ressource til at bringe det gode budskab ud
- Anvend forældregruppen til at dele jobopslag
- Overvej arrangementer og lign., som kan tilstrække studerende og pædagoger
  - Kan være kompetenceudviklende
  - Kan være fagligt interessante
  - Kan vise vores sted, gøre os interessante, vise fællesskab osv.
- Ift. studerende
  - Kunne være et specifikt og spændende område af pædagogikken, som blev præsenteret af en højprofileret person
  - Et kursus om "fra VIA til job" hvor man ser på den gode jobstart
    - Mødet med forældregruppen
    - Ny som kollega

## REFERAT FRA BESTYRELSESMØDE TRANBJERG DAGTILBUD



- Overvej en form for åbent hus, hvor man kan se dagtilbuddet
- Analyser på, hvad folk egentlig ønsker
- Hvad ønsker studerende for at få en god start i dit første job
- Fokus på medarbejderfastholdelse
- Overvej en mentorordning for nye medarbejdere
  - kan man også profilere sig på udadtil
- Fokus på medarbejderudvikling, oftere samtaler og ikke kun en årlig samtale
- Nærværende ledere

**Kl. 19.45-20.00** **Hvad tager jeg med fra mødet – hvilke punkter er vigtig at vi får med til næste bestyrelsesmøde?**