

Dagsorden bestyrelsesmøde mandag d.10. november 2025 kl. 19.15-21.30

Referent: Caroline

Afbud: Jeppe B., Sivi

Næste møde: d. 11. december (Børneliv i SFO og Klub)

Bestyrelsen

1. Evaluering af Bjedstival
5. Leg som bærende værdi.
En lidt løs drøftelse af
arbejdet den næste års tid.
Medarbejdere, ledelse og
bestyrelse. (40 min)
7. eventuelt og næste nyhedsbrev.
(10 min)

Personalet

Orientering fra personalet i skole
og dagtilbud

Børnene

Orientering fra børnegruppen i
børnehus og skole

Ledelsen

Orientering fra ledelsesgruppen

2. Økonomi 2025, orientering
(10 min)
3. Budget 2026, drøftelse (20
min.)
4. Børnehus status. Orientering
(20. min)
6. Ansættelser og personale
Orientering (5. min)

Forældrene

Orientering fra forældrene

Referat fra bestyrelsesmøde torsdag d.10/11 2025

Bestyrelsen

Evaluering af Bjedstival:

- **Børnenes oplevelse:**
Børneperspektiv: Stor glæde og begejstring. Slaraffenland – så meget fedt man kunne opleve og prøve. Børnene viste stort ejerskab ift. det de boder og udstillinger de selv skulle vise og være en del af.
- **Personalets oplevelse:**
Positive tilbagemeldinger. Personale meget begejstrede. Sjovt at planlægge og udføre. Både i skole, fritidsdel og børnehus.
God temaugle, med meget engagerede børn, der følte de havde en vigtig rolle og tog ejerskab.
Vi arbejdede os ind i noget, vi ikke helt vidste hvad var, da vi ikke havde prøvet det før.
- **Program:**
Velplanlagt program. Det var energigivende at der var så meget på programmet.
Godt med et peak med livemusik og børnedisko og en naturlig slutning på festen.
Overvejelse om boderne var for spredte.
Der var stor forskel på hvor mange besøgende der var på de aktiviteter der blev gentaget, fx yoga og fortællehjørnet.
- **Tilslutning:**
Primært forældre der havde arrangeret boder og aktiviteter. Ønske om at få fat i flere lokale foreninger. De lokale der deltog i Bjedstivallen var begejstrede. Der er flere der har indtryk af at der er blevet talt positivt om Bjedstivallen efterfølgende og flere fra lokalsamfundet er blevet nysgerrige og opmærksomme på arrangementet. Det skal have lov at vokse. Hvis vi fremadrettet ønsker større lokal tilslutning, kræves større indsats fra bestyrelsen.
- **Bestyrelsen:**
Bestyrelsen deler børn og personalets oplevelse af, at det var et yderst vellykket arrangement og har fået mange positive tilbagemeldinger og ønsker om at gentage arrangementet.
Det var godt bestyrelsen havde en bod. Der var dog ingen der besøgte boden for at læse principperne mv.
Overvejelse om det er det rigtige forum at give sin beretning.
- **Det videre arbejde:**
Bestyrelsen beslutter at Bjedstival skal drøftes igen i foråret – gerne inden skolefesten.
Drøftelse af om arrangementet skal være en fast tradition og evt. erstatte skolefest og børnehusets.

Personalet skal inddrages i beslutningen.
inden punktet skal ledelse og forperson beslutte hvorvidt det er en ledelses eller bestyrelses beslutning. Skal det være en bestyrelsesbeslutning, kræves der et større engagement og ejerskab fra bestyrelsen.
Vigtigt at forventningsafstemme, bestyrelse og skole & børnehus imellem.

Leg som bærende værdi:

- En lidt løs drøftelse af arbejdet den næste års tid.

- Fælles personalemøde d. 14.01.16:
Ønske om at få en oplægsholder ud og give fælles afsæt til personalet. Bestyrelsen er inviteret til at deltage på personalemødet.
- Brainstorm over hvilke temaer og perspektiver vi ønsker at arbejde med ift. visionsarbejdet:
 - Leg som DNA
 - Lege-faglighed/teoretisk fundament (personalet får teoretisk viden og fagligt fundament)
 - At lege og være odige sammen gennem leg (både personale og børn)
 - Tema omkring individ versus fællesskab.
 - Vi vil hjælpe børn ind i fællesskaber gennem en "lege-faglighed".
Fx lege der kan bryde med hierakier, understøtte tilknytning
 - Værdier:
Arbejde med vores værdier med udgangspunkt i at udvikle legen.
bruge model "De 8 åndedræt"
 - Fællesskab – trivsel – leg
 - Det legende fællesskab
 - Hospitaltklovn – Roskva
 - Ønske om oplægsholder: "Levende legeskultur" handler om leg på tværs af dagtilbud og skoler.
 - Traditioner og dannelse (fælles danse, fælles sange)
 - Skoledagens længde: skal den være længere for at vi kan få mere leg ind

Ledelsen

Orienteringer fra ledelsesgruppen

Økonomi 2025

Der skal spares penge i børnehuset. Der er ikke råd til flere faste vikarer og opgaverne skal løses af det faste personale.

Afslag på Villum Fonden.

Budget 2026

Der er orienteret om budget.

Skoleområde: Prioritering af ny klasserumsindretning i ét klasselokale, hvor indretningen understøtter undervisningsmetoderne.

Intet ønske fra bestyrelsen om prioriteringer.

Børnehuset har modtaget budgetramme for 2026, og det ser ikke helt godt ud. Det er politisk besluttet at nedsætte uddannelsesgraden i dagtilbud i Skanderborg Kommune. Tidligere er der givet midler til 49 % uddannede pædagoger – og nu er det sænket til 42 %.

Uddannelsesgraden i Børnehuset samlet set er:

54,38 % pædagog

5,92 % pædagogisk assistent

39,70 % medhjælper

Der er brugt for mange lønkroner i Børnehuset i 2025 – dels for at stabilisere dele af huset og dels grundet nogle nye børn, som har vist meget kravafvisende og udfordrende adfærd.

Sygefraværet i Børnehuset

I 2025 har der været en langtidssygemeldt leder og en langtidssygemeldt pædagog.

Sygefraværet opdeles i fraværslængder på 1-14 dage og over 14 dage.

Begge dele er nedbragt betydeligt.

For perioden november 2024 til april 2025 var korttidssygefraværet (1-14 dage) på 7,4 %.

For perioden maj til oktober 2025 var korttidssygefraværet faldet til 1,9 %.

Børnehuset er den del af STAR-projekt – sammen om mere nærvær, som handler om at nedbringe sygefravær.

I den forbindelse har Børnehuset opstillet mål for dette arbejde. De langsigtede mål for Børnehuset mål lyder således:

”Der skal arbejdes på at få skabt en tilrettelæggelse af arbejdstiden, så den enkelte oplever at have mere fleksibilitet. Det er nyt at være ansat på årsnorm, og der hersker en del tvivl hos mange.

Frustrationer og tvivl i forhold til timetal og opgavefordeling skal helt elimineres, da det kan være medvirkende årsag til belastning og træthed. Der skal være fuldstændig klarhed for alle ansatte vedr. arbejdstidens tilrettelæggelse, normtid, opgaver, flexbalance m.v. Og alle skal opleve, at fleksibilitet er mulig og går begge veje.

Børnehuset har en vuggestue og en børnehave. Hertil har vi en Naturbørnehave. Der skal arbejdes på samarbejdskulturen, så alle oplever at være en del af et stort fællesskab, hvor alle løfter i flok.”

Ansættelser og personale

Jan stopper som lærer.

Der kommunikeres yderligere til forældre og børn, når endelig aftale er på plads.

Forældre:

Bestyrelsen har modtaget en forældrehenvendelse, der drøftes.

Punktet giver anledning til at drøfte en fremadrettet procedure for forældrehenvendelser, så vi sikrer at sagerne bliver håndteret bedst muligt.

Thea, Line og Lars drøfter hvordan punktet skal behandles på et bestyrelsesmøde og om de ønsker at lave et udkast til proceduren forinden.

Kommende møder

December:

- Jeppe præsenterer modellen for "De 8 åndedræt" (ifm. visionsarbejde vedr. leg)
- Afbud fra Kit
- Suppleant træder ind i bestyrelsen
- Line går på barsel efter dette møde

Februar:

- Budgetgennemgang

Vilkårligt møde:

- Erfaringer vedr. mobilsnak på forældremøde i 1. kl.

Overvejelse omkring forældrerådets rolle ifm. sager vedr. børn.