

Referat fra ekstraordinært bestyrelsesmøde i Lystrup-Elsted Dagtilbud

Dato og tidspunkt: 25. juni 2018 kl. 17.00-18.00

Sted: Dagtilbuddets mødelokale i kælderen på Lystrup Skole

Mødeleder: Bente Jonsen, dagtilbudsleder

Deltagere: Rikke Wümpelmann Juhl, forældrerepræsentant fra Hasselhaven
Hans Henrik Ruus, forældrerepræsentant fra Blomsterhaven
Gitte Lysdal, personalerepræsentant fra Hurlumhejhuset
Jens Koed, forældrerepræsentant fra Børnehuset Godthåb
Kim Vogel, forældrerepræsentant fra Ørnereden
Bente Kvist Andersen, personalerepræsentant fra Børnehuset Lyset
Eva Vium, forældrerepræsentant fra Hurlumhejhuset
Lene Pehrson, pædagogisk leder fra Ørnereden

Afbud:

Nanna Uhrbrand Hansen, forældrerepræsentant fra Daglejen
Mette Stubberup, personalerepræsentant fra Daglejen
Anne-Dorthe R. Jensen, forældrerepræsentant fra Lystruplund
Camilla Thomsen, forældrerepræsentant fra Elsted Børnehus
Kathrine M. Wittendorff, forældrerepræsentant fra BørneUniverset
Nikoline Brunbjerg Vinther, forældrerepræsentant fra Børnehuset Lyset

Referent: Rie Rossen, kommunikationsmedarbejder

1) Orientering om møde med forældrerådene

Bente orienterer om, at der til mødet med forældrerådene var et stort fremmøde fra både Hasselhaven og Blomsterhaven. Bente informerede forældrerådene om bevæggrunden for mødet, og forældrene blev bedt om at fortælle, hvad de ønsker for henholdsvis Hasselhaven og Blomsterhaven ift. ansættelse af en pædagogisk leder.

Der var generel enighed om, at den tidligere fusionsproces for tre år siden, som blev afblæst uden forklaring, ikke skulle vægtes. Der blev dog alligevel draget paralleller til denne undervejs.

Mødet bar præg af, at forældrene oplevede ikke at have modtaget de samme informationer ift. en evt. sammenlægning af de to afdelinger. Forældrene var af den opfattelse, at en fælles pædagogisk leder i Hasselhaven og Blomsterhaven ikke nødvendigvis vil betyde en

sammenlægning, hvor husene bliver til én afdeling med ét pasningsnummer, én personalegruppe, ét forældreråd og én pædagogisk leder. Generelt var forældrene ikke positive overfor en evt. sammenlægning, og de mente, at afdelingerne godt kan samarbejde uden. Kommunikationen om, hvad løsningsscenariet med en sammenlægning vil betyde i praksis, har udfordret processen.

Forældrerådet fra Blomsterhaven gav på mødet særligt udtryk for, at de ønsker at samarbejde med Hasselhaven, men at man ved en sammenlægning frygter, at Blomsterhavens positive udvikling vil blive udfordret.

Forældrerådene argumenterede bl.a. for, at afdelingerne bliver valgt til grundet deres størrelse. Flere og mindre afdelinger giver mulighed for mere forskellighed ift. kultur og værdier, og dette er vigtigt for forældrene. Til dette bliver det i bestyrelsen nævnt, at ved en sammenlægning vil der fortsat være mindre afdelinger i dagtilbuddet, samt at man ved en sammenlægning af Hasselhaven og Blomsterhaven ikke vil tale om en fælles, fysisk bygning. Det drøftes, om en sammenlægning vil kunne mærkes set fra et børneperspektiv.

Forældrerådene vægtede ligeledes, at lederen i deres afdeling har timer blandt børn og personale og ikke blot administrative timer. Ved en evt. sammenlægning vil den pædagogiske leder fremadrettet kun have administrative timer. Bente nævner, at det netop kan være en fordel for afdelingerne, hvis lederen ikke er en del af normeringen, da personalet dermed ikke er lige så afhængige af lederens tilstedeværelse blandt børn og personale.

Forældrerådene var også interesserede i, om personalet ønsker en sammenlægning. Bente informerede forældrene om, at personalet ønsker en sammenlægning. Grundet mistillid til den samlede proces og det faktum, at Bente ikke selv har talt med personalet i Blomsterhaven, er forældrerådene bekymrede omkring personalets villighed ift. en sammenlægning – og hvad bevæggrundene er for, at medarbejderne foretrækker denne løsning. Det er bl.a. en bekymring, om sammenlægningsløsningen vælges til, fordi tålmodigheden med at vente på en løsning er brugt op.

Forældrerådene fik mulighed for at drøfte en evt. sammenlægning i forældrerådene hver for sig, hvilket ikke ændrede på forældrenes holdning til en evt. sammenlægning.

Forældrerådene ønsker, at stillingen som pædagogisk leder slås op igen fremfor en sammenlægning. Der blev undervejs på mødet talt om, hvorvidt en ny ansættelsesproces kan tilgås på en anden måde, altså om man kan tænke i andre baner ift. at finde en ny leder til Hasselhaven.

I Hasselhaven ønskede forældrene endvidere, at der bliver ansøgt om en lavere normering (17/35) uanfægtet af en evt. sammenlægning.

Bestyrelsen er interesseret i at vide, om forældrerådernes holdning til en sammenlægning kan flyttes, hvis personalet udtrykker sig direkte til forældrene om deres villighed over for en sammenlægning. Forældrerepræsentanterne vurderer med afsæt i det afholdte møde med

forældrerådene, at modstanden til en sammenlægning fra forældrenes side er for stor til, at det vil ændre noget på nuværende tidspunkt. Det foreslås, at man i en lignende situation fremadrettet bør overveje at samle forældreråd og medarbejdere fra starten og give samme information om fordele/ulemper ved en sammenlægning.

Forældrerådene blev informeret om, at det er Bente, som tager den endelige beslutning i samarbejde med områdechefen på baggrund af forældrenes, medarbejdernes, personalets og ledelsens udtalelser.

2) Drøftelse af den samlede indstilling

Med udgangspunkt i mødet med forældrerådene drøftes det videre forløb ift. en evt. sammenlægning og den ledige stilling som pædagogisk leder i Hasselhaven.

I bestyrelsen er der enighed om, at en evt. sammenlægning vil være udfordret af forældrenes modvilje. Når man har valgt at indkalde forældrerådene for at høre deres holdning, der så entydigt taler imod en sammenlægning, bør forældrenes udtalelser vægtes i beslutningen af, hvad en fremadrettet løsning skal være.

Samtidig erkendes vigtigheden af, at der kommer en afklaring – både af hensyn til børn, forældre og personale. Personalet i Hasselhaven har i nogen tid klaret sig uden egen leder, men mangler forståeligt nok ro og afklaring ift. fremtiden. Personalet har håndteret situationen flot. Det samme gælder for forældrene. Det er vigtigt at få meldt ud, hvad der skal ske, så der ikke kommer til at gå rygter, som kan resultere i usikkerhed omkring afdelingerne.

Bestyrelsen udtrykker nødvendigheden af, at der - hvis stillingen slås op igen - foreligger en "plan b" allerede fra begyndelsen – en plan b som ikke nødvendigvis behøver være en sammenlægning. Ellers kan man risikere at stå i samme situation efter en ny potentiel ansættelsesproces uden resultat.

Et alternativ kan være en anden tilgang til ansættelse. Bestyrelsen overvejer muligheden for at benytte et rekrutteringsfirma eller på anden vis at gå mere målrettet efter konkrete personer til at besætte stillingen som pædagogisk leder i Hasselhaven. Bestyrelsen kan muligvis blive en del af dette arbejde.

Bente påpeger, at man i forbindelse med rekrutteringsmetoden også bør overveje, hvad man kan tilbyde. Graden af ansvar og den medfølgende løn bør være i overensstemmelse med måden, hvorpå man søger, samt hvor mange midler der bruges på rekrutteringen.

Bestyrelsen drøfter også muligheden for at rekruttere fra egne rækker. Man kan evt. tale om en ledelsesrokade, hvis en pædagogisk leder fra en større afdeling kunne være interesseret i nye udfordringer, da lederstillinger i større afdelinger kan synes lettere at besætte. Derudover kan det måske være en fordel – Hasselhavens historie taget i betragtning – hvis en ny leder allerede kender til afdelingen.

Det kunne ligeledes være en medarbejder – gerne fra en anden afdeling – som med ledelsespotentiale kunne træde til i stillingen. Bente fortæller, at medarbejdere løbende er på ledelseskurser, men at det stadig kan blive en stor opgave, særligt når lederen både har administrative timer og timer blandt børn og personale. I sådanne situationer er det vigtigt, at en nyansat leder kan få sparring fra ledelseskollegaer.

Bente understreger, at proceduren for støtte ved ansættelse af en ny leder er på plads, men at problemet er at få folk til at søge stillingerne, hvilket er et generelt problem i kommunen. Aarhus Kommune arbejder derfor på at løse udfordringerne med at finde pædagogiske ledere.

Bente lytter til, at forældrene ønsker en ny ansættelsesrunde. Hun påpeger dog også, at hun – hvis hun beslutter ikke at sammenlægge de to afdelinger - samtidig modsætter sig medarbejdernes og ledelsens ønske.

Fremadrettet er det vigtigt, at møder for forældre og møder for personale i sådanne situationer afholdes sammen mellem afdelingerne, så alle får samme besked. Kommunikationen er afgørende, også for at undgå unødvendige rygter omkring en evt. sammenlægningsproces i fremtiden.