

Dagsorden til bestyrelsesmøde Katrinebjergparkens vuggestue.

Dato; 16.9.24 på teams kl. 20-21.

Fremmødte; Forældrerepræsentanter; Anders, Maiken, Jannek, Frederik, Dagmar, Malene. Medarbejderrepræsentanter Charlotte og Cecilie.
Dagtilbudsleder Betina.

Afbud;

Referent; Betina

Tid	Dagsordenspunkt
Punkt til information Kl. 20.00-20.10	Emne; Velkommen til ny bestyrelse Hvorfor; Ny bestyrelse er valgt på generalforsamling. Hvordan; Vi hilser på hinanden. Evt. hvilke kompetencer man kan sætte i spil i en bestyrelse. Bilag;
Kommentar	Tavshedspligt underskrives på første fysiske møde. Snakker ikke enkelte private forhold, fortrolige oplysninger eller lignede. Der kan dog opstå situationer, hvor bestyrelsens medlemmer, dagtilbuddets leder eller personale må inddrage hinanden og udveksle fortrolige oplysninger for, at en sagsfremstilling kan blive belyst ordentligt og hvile på det rette grundlag. I den slags situationer er det vigtigt at være opmærksom på tavshedspligten.
Punkt til beslutning. Kl. 20.10-20.20	Emne; Konstituering af bestyrelse Hvorfor; Bestyrelsesposter skal uddeles. Der skal vælges en formand, næstformand, 2 medlemmer og suppleanter. Hvordan; Ved valg Bilag; Folder om bestyrelsesarbejder fra FOBU er sendt til alle der er valgt ind i bestyrelsen.

<p>Kommentar</p>	<p>Betina fortæller om opgave som formand og næstformand. Hvilke opgaver, ansvar og forventninger der ligger. Der er brug for at få valgt formand inden det første møde d. 10/10 24.</p> <p>Formanden i et selvejende dagtilbud er lederens nærmeste sparringspartner i forhold til daglig drift, ansættelser mm. Som udgangspunkt er dette uddelegeret til dagtilbudslederen. Men i tilfælde/situationer hvor der sker ændringer i driften, børne indtag, personale, klager mm., så vendes dette med formanden.</p> <p>Formanden er med til at lave dagsorden til bestyrelsesmøderne. Deltage i møder ud over bestyrelsesmøder, fx økonomimøde med kommunen. Har ansvar for dagtilbudsleders trivsel og arbejdsmiljø.</p> <p>Når/ hvis formanden ikke kan deltage/ være til stede/ fratræder overtager næstformanden. I større sager vil næstformand blive inddraget.</p> <p>På vores 1. møde i oktober uddybes bestyrelsesarbejdet yderligere.</p> <p>Konstituering ikke på plads, da en evt. formandspost lige skal afklares med arbejde. Anders vil gerne tage næstformandsposten indtil april 25. De øvrige poster er ikke fordelt. Det bliver de på først kommende møde.</p>
<p>Punkt til information og drøftelse.</p> <p>Kl. 20.20-20.40</p>	<p>Emne; Oprids af den situation som vuggestuen står i pt.</p> <p>Hvorfor; Fordi der er mangel på børn i midtbyen, og der er mange børn der skal i børnehave i løbet af efteråret. Vi har ikke nok børn inde til 4 stuer, derved også for mange medarbejdere ansat.</p> <p>Hvordan; Leder fremlægger overblik over økonomi og handlemuligheder</p> <p>Bilag; oversigt handleplan og tanker om budget 2025.</p>
<p>Kommentar</p>	<p>Vi har længe vidst at det ville blive et efterår med udfordringer, da vi har rigtig mange børn der skal i børnehave. Derfor kørte vi allerede i juli en stue ned på 8 børn, og ansatte ikke i barselsvikariat. Vi havde estimeret med at der ville komme lidt børn ind i løbet af efteråret og beregnet at vi ville komme ok ud af året økonomisk.</p> <p>3 september børn er visiteret. De takker nej. Vi beslutter at 2 stuer kommer til at køre med 8 børn og vi ansætter ikke i ledig medhjælper stilling. 1/10 får vi 3 yderlige udmeldinger pga. flytning. Det er med til at "vælte" budgettet. Vuggestuen kommer ned på 32-34 i december. Det er kun børn nok til 3 stuer. Oktober og november er der 3 stuer m. 8 børn.</p> <p>Vi har en gl. gæld i vuggestuen, da der for 2,5 år siden var en lignede situation, men ikke var muligt at handle rettidig i forhold til ansættelser, ændring i timer mm. Samt en overdækning på legepladsen. Vi mangler at afdrage ca. 500.000 kr.</p>

	<p>Planen var i 2024 at afdrage yderlig 200.000 kr. Pt. er de penge inddraget til at løse situationen bedst muligt. Det ser dog ud til at vi fortsat kan komme ud med et overskud og afdrage noget. Der er udarbejdet en handleplan, som er godkendt af bestyrelsen.</p> <p>Pt. står vuggestuen i den situation at mangle op til 7-10 børn. Det betyder også at vi er for mange ansatte til opgaven og økonomien. Leder har forsøgt at lave en oversigt over handlemuligheder. Hvis vi opsiger medarbejder eller afventer.</p> <p>Gennemgang af muligheder.</p> <p>Der er ikke ansat i barselvikariat/ medhjælper, samt en medhjælper stilling mere. Der er en medhjælper der er midlertidig ansat frem til 1/12.</p> <p>Vi skal beslutte om der skal afskediges en medarbejder og om der skal skæres i pædagogtimer. Der er fordele og ulemper ved at afskedige og skære i timer, da den fremadrettet situation kan gå begge veje i forhold til indskrivning af børn.</p> <p>Vi kommer ud af året med et ok overskud, men vi er også nød til at kigge ind i budget 25, som bliver væsentlig mindre grundet lavere børnetal.</p> <p>Bestyrelsen har blandet holdninger til afskedigelse og/eller behold medarbejder. Bestyrelsen har bedt om betænkningstid frem til næste bestyrelsesmøde. Imellem tiden er der møde med pladsanvisningen.</p>
<p>Punkt til information, drøftelse og beslutning.</p> <p>Kl. 20.40-21.00</p>	<p>Emne; Proces</p> <p>Hvorfor; Vigtigt at det bliver en ordentlig proces for personale og børn/familier.</p> <p>Hvordan; Personalet skal inddrages i proces omkring hvordan vuggestuen skal fungere/ se ud. Samt bestyrelsen skal være med til at kvalificere kriterierne for opsigelse/ nedskæringer.</p> <p>Bilag; Problemstilling</p>
<p>Kommentar</p>	<p>Proces;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Drøftelse i LMU – afklaring og anskueliggørelse af baggrund for situation, økonomi, omstrukturering og fremtidig organisering og opgavevaretagelse. Kriterier for udvælgelse af medarbejder der skal afskediges. - Drøftelse med tillidsvalgte - Drøftelse med pladsanvisningen - fremtidsprognose - Drøftelse med jura/HR

	<ul style="list-style-type: none"> - Info møde alle medarbejdere – orientering om situation og proces. Ledelse afsøger muligheder for frivillige aftrædelsesordninger eller gå ned i tid. - Ekstra ordinært personalemøde. Inddragelse og kvalificering af hvordan huset skal komme til at se ud, personale fordeling mm. - Inddragelse af ny bestyrelse - Udmelding til forældre. <p>Rammer for afskedigelse/ ned i tid;</p> <p>Kriterier for udvælgelse. Er drøftet i LMU. Bestyrelses beslutning hvilke kriterier der skal være.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sætte holdet i forhold til den fremtidige opgave - Faglige kompetencer - Sociale og samarbejds mæssige kompetencer - Stabilitet og fleksibilitet. - Økonomi - Anciennitet - Afbalanceret personalesammensætning <p>Udvælgelse af medarbejdere til påtænkt afskedigelse.</p> <p>Bestyrelse godkender kriterier for evt. opsigelse.</p>
Eventuel	<p>Bestyrelsesmøder d. 10/10 og 16/12. Kan de datoer passe?</p> <p>Nogen der overvejer bestyrelses workshop?</p>