



## Bestyrelsesmøde d. 15. december 2025.

Deltager: Louise, Stefanie, Sanne, Nina, Dorthe, Kathrine, Camilla, Line, Santa, Debbie, Maria, Anne, Andreas, Pernille og Rachel

Afbud: Maja

### 1. Velkomst og præsentationsrunde

- Bestyrelsen har nu 11 forældrerepræsentanter. Vi er glade for det øget forældreantal. Ledelsen ønsker en større beslutningspåvirkning, som kræver et vist antal forældre, for at det reelt repræsenterer forældregruppen i ØB.

### 2. Bestyrelsesarbejde – Rammer og hvad kan vi sammen?

- Tavshedspligt. Orientering og underskrifter.
- Vi kommer ikke til at tale om person/enkeltsager.
- Vi ønsker, at der også kommer punkter på dagsorden fra forældrene. Brug gerne Aula til at komme med ideer og ønsker.
- Forventninger fra forældrene. Bl.a. indblik og indflydelse
- Mødedage. Ønske om rullende dage. Der er fastlagt 4 årlige møder. Pernille sender datoerne ud snarest på Aula.

### 3. Nyt fra ledelsen

Gennemgang af PowerPoint fra det fælles personalemøde d. 4. december.

- Økonomi. Gået fra et minus på 2,4 millioner i maj til et minus på ca. 700.000 kr. Fremadrettet vil vi i forhold til økonomi kigge på tværs af afdelinger og have øje for mulighederne for stordriftsindkøb. Lønkronerne kommer ud til børnene, hvilket betyder, at der ikke er et stort afsat budget til vikarer. Vi skal i stedet hjælpe hinanden på tværs ved behov herfor.
- Faktanormering. Der er flotte normeringer i alle afdelinger. Opgørelsen viser de faktiske timer ved børnene. Koordinatortimerne og ledelsen er ikke medregnet. Vi har i 2025 ansat flere pædagoger og flere medarbejdere er også gået op i tid.
- AKT. Ny måde at organisere det. Formålet er at understøtte og opkvalificere de voksne, i stedet for fokus på de børn der har det vanskeligt. Min. 3. mdr. på en opgave, hvor AKT pædagogen enten er alle formiddage, eftermiddage eller hele dage på gruppen. Kontraktering efter ca. 3 uger. Eksempler på AKT indsatser – understøttelse til ny gruppesammensætning med nyuddannet pædagog. Organisering og fastholdelse af struktur. Den nye organisering har også haft en positiv afgrænsning mellem AKT opgaver og PPR opgaver. Medarbejderne har taget positiv imod den nye struktur og efterspørger allerede AKT.
- Journalisering. Fokus og ensretning for både børn og medarbejdere.
- Læringsmålsskema. Dynamisk og noget alle medarbejdere arbejder med. Udviklet i og af ØB.
- Infoba. Tidsregistrering og årsnorm.



- Orientering om krav om indholdsfiltrering af ikke relevante hjemmesider.
- Sygefraværsindsatsen. Sygefraværet er faldende. 74% af medarbejderne har et fravær på under 3%.
- Ledelsen har arbejdet på en ny og bæredygtig organisering siden maj. Gennemgang af organisationsdiagram fra 1 juni 2026.  
Forældrereaktioner på rullet til Holmen:  
Godt at Holmen består som et hus for de ældste børn og med kendte voksne. Det er særligt for børnene at komme på Holmen.  
Bekymring/opmærksomhedspunkt - det er ikke sikkert at de nuværende voksne på Holmen, har et ønske om at arbejde med de yngste børn i børnehaven. Der starter en proces med alle de relevante medarbejdere, fra de respektive matrikler, efter nytår.  
Det er godt at børnene mødes på tværs af børnehuse og med samme årgang inden skolestart. Det sidste år på Holmen kan noget helt særligt i forhold til børnenes udvikling og dannelse.  
Personalet til det kommende Holmen samles før de starter, så de kan planlægge og forberede.

Vi ønsker flest mulige midler ud til børnene. Derfor nedlægges de fora som ikke giver værdi for alle, og de fora som videreføres styrkes og udvikles.

Det præsenterede er et minimum – vi ønsker flere mellemledere, hvis det er muligt økonomisk. Dette får vi et overblik over i starten af 2026

- Spørgsmål om Ditte Ullits fratrædelse. Der er indgået en fratrædelsesaftale. Begge parter er omfattet af tavshedspligt.  
Generel orientering om fratrædelser der både kan være på baggrund af arbejdsmæssige eller private årsager. Nogle gange kan det være konfliktfyldt andre gange meget fredeligt.
- Når der laves forflytninger ligger der mange ledelsesmæssige overvejelser bag.

#### 4. Eventuelt - hvilke punkter ønsker vi til kommende møder?

- Årshjul. Bestyrelsen kan bruges på mange måder. F.eks. støtte til nye forældre.
- Ønske om flere forældreaktiviteter og arrangementer, hvor familier kan mødes.
- Balance mellem hvad der skal være ens og hvornår der skal være plads til forskelligheder på tværs af afdelingerne. Fælles er - høj kvalitet. Vi har lige modtaget den sidste tilsynsrapport og der er god kvalitet på alle afdelinger, hvilket vi er stolte af.
- Ønske om at kigge på overgange fra vuggestue til børnehave. F.eks. Hvornår skal sårbare børn starte i børnehave på året og hvordan forberedes de herpå?
- Der har været reaktioner på nogle af de nye forandringer. F.eks. at der kun må drikkes kaffe til pauser og møder, samt at det økonomiske tilskud til julefrokosten er fjernet. For nogle har det været en glædelig forandring for andre har det været træls. I forbindelse med genbesøg af personalehåndbogen i foråret, har ledelsen



haft fokus på, hvad der kan "forklares og forsvares".  
Derfor har der været fokus på personalepleje for alle –  
f.eks. fælles husmøde, fremfor f.eks. julefrokost, hvor  
knap halvdelen deltager.

- I specialafdelingen tilknyttes en fast supervisor fremover. Rul mellem de tre grupper. Kan også anvendes i alm. hvis der opstår behov herfor.

Referent Rachel