

Bestyrelsesarbejdet i kort version

- Rammer, rettigheder og faldgruber



Selvejende og Private institutioners Administrationselskab
Jernbane Allé 54
2720 Vanløse
T: 38770738 /6171467

spia

Bestyrelsesarbejdet i kort version

- Rammer, rettigheder og faldgruber

Formål

At give bestyrelsesmedlemmerne forståelse for:

- Institutionens juridiske fundament og ramme
- Bestyrelsens rolle, opgaver, ansvar og kompetencer

Institutionens juridiske ramme

I Dagtilbudslovens § 19 findes lovhjemlen for selvejende og private institutioner.

Dagtilbudsloven

- § 19. Stk. 3. Daginstitutioner kan efter aftale med kommunalbestyrelsen drives af private leverandører som selvejende daginstitution.
- § 19 Stk. 4. Daginstitutioner kan med kommunalbestyrelsens godkendelse drives af private leverandører som privatinstitution.

Dagtilbudsloven er daginstitutionens primære juridiske grundlag. Det er institutionens bestyrelses ansvar, at sikre at lovens bestemmelser følges og opfyldes.

I Dagtilbudslovens kapitel 2 fremgår lovgivers overordnede pædagogiske krav til daginstitutionen, som blandt andet omhandler, at daginstitutionen skal have et fysisk, æstetisk og psykisk børnemiljø, der fremmer børnenes trivsel, sundhed, udvikling og læring. Institutionen skal leve op til bestemmelserne om pædagogiske læreplaner, herunder læringsmålene. Børnemiljøvurderingen indgår i læreplanen. Desuden skal institutionen leve op til bestemmelserne om sprogvurdering og sprogstimulering.

Bestyrelsen har arbejdsgiverkompetencen. I praksis betyder det, at bestyrelsen er overordnet personaleansvarlig, herunder ansættelse og afskedigelse af lederen. Ansættelse af øvrigt personale vil oftest være uddelegeret til den daglige leder. Bestyrelsen har det overordnede økonomiske ansvar for institutionen. Offentligheds- og forvaltningslovens regler gælder for hele den selvejende daginstitutions virksomhed, fordi institutionerne er så tæt reguleret af det offentlige og drives for offentlige midler. Bestyrelsen skal overholde forvaltningslovens inhabilitetsregler.

Én-strengt og to-strengt bestyrelsesmodel

Denne pjece er tilpasset den én-strengede bestyrelsesmodel, som de fleste institutioner styres efter. Hvis din institution er oprettet med den to-strengede bestyrelsesmodel, skal du være opmærksom på følgende kompetencefordeling:

- Den to-strengede bestyrelsesmodel har en institutionsbestyrelse og en forældrebestyrelse.

- Institutionsbestyrelsen har den overordnede arbejdsgiverkompetence: Personaleansvar – det økonomiske ansvar – vedtægtsændringer – driftsaftalen/godkendelsen.
- Forældrebestyrelsen fastlægger de overordnede pædagogiske principper – skal involveres i udarbejdelsen af læreplanen og har indstillingsret i forbindelse med ansættelse/afsked og indstillingsret i forhold til de økonomiske rammer.

De overordnede pædagogiske principper, er den ramme institutionens pædagogiske personale skal arbejde indenfor. Som eksempel kan bestyrelsen beslutte, at institutionens overordnede principper, skal tilgodese børnenes kreative udvikling. Udmøntningen af de kreative pædagogiske principper er lederens ansvar. Det er lederen, der er ansvarlig for, at børnene bliver tilbudt aktiviteter som f.eks. teater, musik, maling o. lign. og som beslutter, hvorledes aktiviteterne skal indgå i det daglige arbejde.

Bestyrelsen skal inddrages i udarbejdelsen af de pædagogiske læreplaner. Kommunen skal godkende de pædagogiske læreplaner. I selvejende og private institutioner skal bestyrelsen varetage sine opgaver inden for det formål og værdigrundlag, der er fastsat i vedtægten.

Vedtægten

Vedtægten er institutionens eget foreningsdokument, og er at betragte som institutionens ”grundlov”. Vedtægten beskriver institutionens værdigrundlag og formål, samt opstiller regler og rammer for bestyrelsens og foreningens virksomhed. Fx om forældres valgbarhed, procedure ved valg til bestyrelsen. Vedtægtens bestemmelser skal overholdes. Formål og værdigrundlaget i vedtægten skal efterkommes i praksis. Hvis bestyrelsen ønsker en radikal ændring af institutionens formål og værdigrundlag, bør forslaget forelægges og besluttet på et forældremøde, da forældrene har valgt institutionen ud fra det formål og værdigrundlag, som institutionen drives på. En sådan beslutning kræver en vedtægtsændring. Alle ændringer i vedtægten skal godkendes af kommunen.

Bestyrelsesarbejdet i praksis

Bestyrelsen har det overordnede ansvar for, at institutionen drives i henhold til lovgivningen, vedtægten og kommunens overordnede rammer og børnepolitikker, samt at økonomien forvaltes ansvarligt. I praksis vil mange af bestyrelsens ansvarsområder være uddelegeret til den daglige leder. Som ex. personaletrivsel, sikkerhed og sundhed, pædagogisk ansvarlighed o. lign. Lederen er ansvarlig over for bestyrelsen. Bestyrelsen kan ikke fraskrive sig ansvaret for de opgaver, der er uddelegeret til lederen. Lederens egne forhold kan alene varetages af bestyrelsen.

Da kvaliteten i institutionens hverdag bliver formet af institutionens personale, er det meget vigtigt at bestyrelsen, som udgangspunkt, ser opgaven som værende støttende og op bakkende til institutionen. Husk at personalet er fagpersoner, at personalet har til opgave at støtte børnene i sociale sammenhænge, og at personalets handlinger også kan vedrøre planlægning i forhold til den aktuelle børnegruppe.

Bestyrelsen har altså ansvaret for hele institutionens virke, som indebærer at bestyrelsens medlemmer bevarer overblikket og er opmærksomme på at institutionen fungerer godt, at trivlsen

i både personalegruppen og børnegruppen er god og at de økonomiske rammer bliver overholdt. Bestyrelsens medlemmer skal varetage hele institutionens interesse.

Bestyrelsen har pligt til at intervenere i styringen af institutionen i disse tilfælde:

- Hvis institutionen viser tegn på, at fungere dårligt i hverdagen
- Hvis der opstår tegn på, at børnene ikke trives i institutionen
- Hvis der opstår personaleproblemer /personaleturbulens
- Hvis bestyrelsen begynder at miste tillid til den daglige leder
- Hvis aktivitetsniveauet i det daglige pædagogiske arbejde daler og går ud over børnene.

I disse situationer skal bestyrelsen forholde lederen de problemer, der er konstateret, og lægge en plan sammen med lederen om, hvordan der kan rettes op på forholdene. Hvis bestyrelsen efter gentagne møder kan se, at lederen ikke magter at rette op på institutionen, og bestyrelsen har mistet tillid til lederen, bør bestyrelsen overveje ansættelsesretlige skridt.

Så længe institutionen fungerer godt, bør bestyrelsen ikke blande sig unødigt i institutionens daglige drift og pædagogik, da det er lederens ansvar. Bestyrelsens opgaver er derfor at finde balancen mellem at støtte og bakke op om institutionen, men også at tage fat om de problemer, der kan opstå i institutionen.

Bestyrelsen må ikke træffe ulovlige beslutninger – såsom at institutionen vil spare på uddannet personale og kun ansætte medhjælpere. Den kommunale personalenorm skal som minimum følges. Eller at institutionen ikke vil tage imod bestemte børn, fx bestemte aldersgrupper eller børn med særlige behov. Institutionen skal følge de retningslinjer, kommunen har sat for børneoptaget. I private institutioner skal ventelisten og godkendte kriterier omkring ventelisten følges.



Bestyrelsesmødet

På bestyrelsesmøderne skal de overordnede punkter diskuteres, fx økonomi, evt. ansættelse af medarbejdere, særlige anskaffelser til institutionen, særlige projekter, frokostordning m.v. Der kan kun tages beslutninger på bestyrelsens møder.

Bestyrelsen må ikke begynde at diskutere enkelte børn, da personfølsomme oplysninger er tavshedsbelagte i henhold til Forvaltningslovens § 27 og Straffelovens § 152 m.v. Børnesager er alene et anliggende mellem institutionens leder og kommunen. Heller ikke snak om bestyrelsesmedlemmernes egne børn, hører hjemme på bestyrelsesmødet. Ligeledes skal de enkelte personer ikke diskuteres. Er der problemer med en personale, må formanden og lederen, i første omgang i fællesskab søge at løse disse.

Bestyrelsesarbejdet er et betroet hverv, hvor formålet er at skabe eller bevare en god institution indenfor de rammer, der er givet. Bestyrelsesmedlemmer sidder sjældent i bestyrelsen i flere år, og derfor skal den enkelte holde sig for øje, at hvervet kun er til låns, og at institutionen skal videregives til den næste bestyrelse i en velfungerende stand. Alt sammen med respekt for de medarbejdere, der kontinuerlig skaber trivsel og velfungerende rammer for nuværende og kommende børn.



GOD FORNØJELSE – VI GLÆDER OS TIL SAMARBEJDET

KAREN SKAU MEINCKE & ANNETTE FOLTMANN