

Fælles MED-møde 21. januar 2026

Deltagere: Kamilla og Julie (Græstedgård), Louise og Esma (Troldeengen); Carina og Lajla (Fasangården), Maria og Marianne (AKT BHK), Kimberly og Tina (Børneengen), Line og Tabita (Blomsterengen), Rasmus og Sidsel (Ådalen), Lasse (TR BHK), Susanne og Maria (Sletten); Line og Caroline (Firkløveren), Mie, Camilla og Carol (Frugthaven); Liza, Maria og Mette (Søstjernen), Jacqueline og Ann Mari (Solvang), Pernille Meltofte (køkken BHH), Sheila (AKT BHH), Jeanette (Kokkedal Dagpleje), Sine (administration), Kristina (områdeleder)

Afbud: Cathrine (Firkløveren), Pernille E (AKT BHH), Mireya (køkken BHK)

Gæstedeltager: Kommunens arbejdsmiljøkonsulent Bo Saarde

Indflyvning v. Kristina

Arbejdsglæde er noget, vi gør sammen

Arbejdsglæde er noget, vi gør, og ikke så meget noget man har eller gerne vil have. Undersøgelser viser, at arbejdsglæde for mange især handler om et meningsfuldt arbejde og gode kolleger. Alle har et ansvar for at skabe arbejdsglæde, både den enkelte, kollegagruppen, lederen/ledelsen. Man ved, at livsglæde især handler om gode relationer, og det kan også overføres til arbejdslivet, hvor bl.a. relationen til kolleger har en stor betydning.

Brok og omgangstone er ofte kilde til manglende arbejdsglæde, det samme er manglende hjælp og opbakning. Den gode brok er konstruktiv og rettes til de relevante på det rette tidspunkt. Den dårlige brok spredes tilfældigt, skaber bitterhed, stjæler energi og ødelægger motivationen. Her kan 10-sekundersreglen være god: Tæl altid til ti, inden du brokker dig.

Arbejdsglæde smitter, så man kan være den kollega, man gerne selv vil have, hvor man skaber gode relationer og hjælper hinanden. Det kan fremme arbejdsglæden, at man nogle gange har tid til at mødes og snakke uden dagsorden. Endelig giver mindre sygdom og personaleomsætning mere engagerede og motiverede medarbejdere.

På dagens møde tager vi hul på årsplanstemaet om arbejdsglæde med nogle snakke om, hvad der kan skabe arbejdsglæde hos os. Derefter skal drøftelserne om arbejdsglæde føres med videre ud i alle huse.

Direktionsbesøg

Vi har haft besøg af direktionen. Det blev positivt bemærket, at vi havde inviteret medarbejdere med. Sanne og Julie deltog og fortalte, at de oplevede at sidde overfor nogle mennesker, som rigtig gerne ville høre medarbejdernes mening og generelt viste stor interesse for medarbejderperspektivet, og hvad der rører sig i husene. Direktionen var bl.a. interesserede i at høre om, hvordan de kan fastholde os, der allerede arbejder her. Det var rart at møde nogen fra direktionen, som ellers er lidt langt væk.

Minimumsnormeringer

I slutningen af 2025 kom det til at fylde meget, at Fredensborg Kommune ikke havde levet op til minimumsnormeringerne. Selvom det samlet set kun drejer sig om en halv stilling i hele kommunen, skal vi selvfølgelig sikre, at vi fremadrettet lever op til loven. Med regeringens udspil "Bedre og billigere dagtilbud" er der bl.a. lagt op til, at forældretaksten skal sænkes, og at lederne skal trækkes ud af minimumsnormeringerne. Det betyder, at vi skal ansætte pædagogiske medarbejdere til at dække 85% af ledernes timer. Det svarer til ca. 24 stillinger i hele kommunen,

som kommunen skal finde 7 mio. kr. til. Det er besluttet, at 2026 bliver et indfasningsår, så vi har noget tid til at få ansættelserne på plads. Når det er behandlet politisk efter 3. februar, melder Kristina ud, hvad vi kan sige til forældrene.

MED-udvalgene bliver inddraget i drøftelser af, hvilke stillinger vi skal slå op, og hvordan vi kan gøre os attraktive som arbejdsplads. Andre kommuner står i samme situation, så der bliver rift om medarbejderne.

Ifm. at kommunen skal sikre, at vi fremover lever op til minimumsnormeringerne, skal vi til at monitorere, hvor mange medarbejdertimer vi bruger. Mindre synlige timer indgår også i regnestykket, fx AKT-teamet og pædagogstuderende. Det er ikke helt klart, hvordan Danmarks Statistik udregner tallene, og det gør det komplekst og svært at formidle og forstå for bl.a. forældre. Men det betyder, at vi får flere timer ud i områderne, hvilket er positivt.

I Kokkedal har man hidtil puljet nogle fælles timer, som man har kunnet trække på, hvis et hus blev særligt sårbart i en periode, og vi skal have besluttet, om vi fortsat skal gøre det eller ej.

Esma sagde, at udregningen af timeforbruget er lidt ligesom et husholdningsbudget. Man skal sørge for ikke at bruge alle pengene i januar, så der ikke er noget tilbage til sommerferien. Vi bliver nødt til at have is i maven og stole på, at balancen nok skal udjævne sig i løbet af årets 12 måneder, bl.a. ved hjælp af vippenormeringen.

Der er politisk nedsat en arbejdsgruppe, som skal se på, om overgangen til SFO og skole evt. skal lægges senere end i maj. Det bliver en længere proces, som også indebærer økonomiske overvejelser mm., men indtil videre afventer vi og ser, hvad der sker.

Oplæg om sygefravær v. Bo Saarde

Bo er kommunens arbejdsmiljøkonsulent og vil med oplægget klæde os på til at drøfte sygefravær i MED-udvalgene.

Fra et kommunalt perspektiv er det meget interessant at snakke om sygefravær. Ud over at det ikke er sjovt at være syg, så betyder sygefravær også mere arbejde og større belastning til dem, der stadig er på arbejde. Sygefravær koster også mange penge. For den enkelte medarbejder svarer 1% fravær til 2,3 fraværsdage. I Fredensborg Kommune var gennemsnitsfraværet i 2024 på 6%, dvs. 12½ dag pr. medarbejder ud over fravær pga. barns sygedag. For 50 medarbejdere er udgiften for dette 1,2 mio. kr. årligt. I en opgørelse fra 2024 lå fraværet i Fredensborg Kommune i den høje ende i sammenligning med andre kommuner.

5 årsager til sygefravær iflg. Rikke Gade:

Medarbejderne er reelt syge.

Kultur eller dårlig vane på arbejdspladsen.

Arbejdspladsen har dårligt arbejdsmiljø.

Der mangler fokus på sygefraværet.

Andre årsager, som personlige eller familiære.

Kultur eller dårlig vane på arbejdspladsen

Der er i forskellige medarbejdergrupper store forskelle på, hvornår man melder sig syg og forskellige opfattelser af, hvornår man har behov for at melde sig syg.

Fx er der nogle steder en kultur, hvor kolleger bekræfter hinanden i, at man ser sløj ud og bør gå hjem, mens andre steder taler om, hvordan man kan få mulighed for at komme på arbejde og arbejde den smule, man kan, selvom man fx har brækket benet eller ikke er helt frisk endnu.

Man kan fx også opleve ubehag ifm. bestemte arbejdsopgaver, som opleves krævende, og tolke dette som tegn på sygdom. Det er interessant at have snakken om dette, så man får mulighed for at planlægge og fordele opgaverne anderledes.

Det er interessant og vigtigt at få snakken om, hvornår man melder sig syg, og hvornår man melder sig rask. Hvornår kalder vi os syge, og hvilke andre muligheder kan der være end at melde sig syg? Er man nødvendigvis syg hele dagen, hvis man har det dårligt?

Er man syg, hvis man er meget ked af, at ens hund er blevet aflivet?

Dårligt arbejdsmiljø

Både fysisk og psykisk arbejdsmiljø kan give udfordringer. Ift. psykisk arbejdsmiljø i pædagogisk arbejde er der stort fokus på høje følelsesmæssige krav. Mobning medfører ofte sygemelding.

Man kan ikke altid spørge, hvorfor en medarbejder/kollega var syg, da det er privat, men man kan selv vælge at fortælle, hvorfor man har meldt sig syg. Det kan skabe fokus på arbejdsmiljøet.

Fokus på sygefraværet

Det kan nedbringe sygefraværet, at der sættes fokus på det, indkaldes til samtaler mv.

Lederne kan trække sygefraværsstatistikker for alle medarbejdere. Det kan både give et overblik over omfang og fraværs mønstre. Nogle gange ved man, hvorfor en medarbejder har været syg, andre gange ved man det ikke.

Det er relevant at være nysgerrig på årsagerne til sygefraværet, da der kan være noget, man som arbejdsplads skal have handlet på.

Det er også relevant at være nysgerrig på, hvorfor der er store forskelle på fraværs mønstre husene imellem. Her kan man vælge at se bort fra langtidssyge for at få et mere reelt billede.

Formålet er at få de folk, som kan, tilbage på arbejdet til gavn for alle. Ikke at fjerne al sygefravær.

Kristina sagde, at der har været en dialog i Fasangården om, hvorvidt man vil kunne tilbyde en næsten-men-ikke-helt frisk kollega nogle praktiske eller afskærmede opgaver, så vedkommende kunne komme på arbejde tidligere. Det vil åbne for en anden vurdering af, hvornår man er klar til at raskmelde sig, end hvis man skal ind og være sammen med tyve børn fra første arbejdsdag.

Kristina udfordrede også forestillingen om, at man altid bliver smittet meget af børns bakterier, når man arbejder i dagtilbud. Det er ikke nødvendigvis sådan, det ses jo bl.a. på, at ikke alle pædagogiske medarbejdere bliver smittede.

Bo siger, at det er rigtigt, men at vi i dagtilbud har en større risiko for at blive smittet end fx en medarbejder på et kontor på rådhuset.

Til slut sagde Bo, at der er lavet statistik over andelen af langtidssyge medarbejdere på dagtilbudsområdet, dvs. medarbejdere med færre end 5 årlige sygefraværsdage. Andelen er steget i Fredensborg Kommune de senere år, samtidig med at kommunen også har fået flere medarbejdere med et højere fravær. Fraværet er gennemsnitligt lavest blandt de 40-50-årige.

Tilbageløb fra husene: Hvad giver vores kolleger arbejdsglæde?

Vi lavede en runde, hvor MED-repræsentanterne meldte tilbage om deres kollegers oplevelser af, hvad der skaber arbejdsglæde. Der blev lagt op til, at alle trak tre ting frem, som især havde fyldt i eget hus, eller evt. lagde til hvis de samme ting gik igen på tværs af husene.

Frugthavens vuggestue: Glade gode kolleger, tid til arbejdet, anerkendelse og tillid.

Frugthavens børnehave: Faglige snakke i hverdagen og på møder, kolleger der kan lave fis og ballade - også når der er travlt, højt informationsniveau fra leder til medarbejdere så alle får samme information.

Sletten: Gode kolleger man kan sparre og vende problemer med, grine sammen og kende hinanden godt, et godt samarbejde med forældrene.

AKT-teamet BHH: Høj faglighed, mulighed for refleksion, tillid og tryghed blandt kolleger, humor.

Ådalen: God stemning, god kommunikation og godt samarbejde, søde kolleger.

Fasangården: Som de øvrige huse og derudover - når man lykkes med noget og andre lægger mærke til det og kommenterer på det, at trives godt med børn og forældre, god og omsorgsfuld leder.

Søstjernen: Kollegerne, positiv humor, Michael (fra TSP-teamet), anerkendelse leder og kolleger imellem, Kalenda-overblik.

Kokkedal dagpleje: Tæt samarbejde med forældrene og gensidig tillid, samarbejde og godt fællesskab i dagplejeteamet, lavt sygefravær, værdsættelse og anerkendelse med positiv feedback fra forældre, kolleger og ledelse.

Græstedgård: Kollegerne, faglighed i form af uddannelse og sparring, ledelse tæt på og en nærværende leder.

Troldeengen: Når vi løfter i flok, at der bliver tænkt på de langtidsraske, ros og anerkendelse.

AKT-teamet BHK: At man gør en forskel, gode relationer, meningsfuldt arbejde.

Blomsterengen: Rummelighed med accept og forståelse for hinanden, accepterer hinandens individualitet, fælles sociale oplevelser.

Køkkenet BHH: God stemning, respektfuld og god tværfaglig kommunikation, faglig anerkendelse.

Børneengen: Tillid, anerkendelse både kollegialt og mellem medarbejdere og leder, humor, støtte når det er svært.

Firkløveren: Det kollegiale, samarbejdet med forældre, velfungerende fysiske rammer, tid til nærvær og til at løse opgaverne godt nok (samt minimumsnormeringer/at være nok på arbejde, god rengøring).

Solvang: Tid til forberedelse, godt samarbejde på tværs af huset, mulighed for forskelligheder i husene ift. projekter og arrangementer.

Gruppedrøftelse opdelt i medarbejder- og ledergrupper på tværs af områderne:

Grupperne drøftede følgende spørgsmål og meldte tilbage i plenum:

Hvad kan styrke arbejdsglæde hos de sygdomsramte?

Andre opgaver end de vanlige, som kan gøre det muligt at komme tidligere tilbage på arbejde. Når man kommer tilbage, skal man ikke høre om, at andre har løbet stærkere pga. ens fravær. Langtidssyge skal mødes af ordentlighed under sygeforløbet, så de har lyst til at komme tilbage.

Hvad kan styrke arbejdsglæde hos de langtidsraske?

Omsorgssamtale for langtidsraske for at høre, hvordan det går. Det er ikke altid nok med garderobesnakke.

Sikre sig fra lederside at alle medarbejdere bliver set, hørt, rost – omsorgssamtaler for alle.

Ændrede mødetider for de langtidsraske, som ofte dækker ind for fraværende kolleger.

Lille bonus til langtidsraske som motivationsfremmende, ikke økonomisk men noget andet. Her er

det bare vigtigt, at man ikke signalerer, at man sygemelder sig med vilje.

Hvad kan styrke arbejdsglæde hos alle?

Undgå at omtale medarbejdere som to grupper (de svage og de stærke) – men som samlet gruppe.

Sociale arrangementer kan generelt styrke arbejdsglæde.

Proces: Kodeks for god trivsel

På baggrund af at Line, Julie og Kristina har været ude på arbejdsmiljørunden i alle huse og hørt om tilbagemeldinger fra trivselsdialogen, er idéen om at udarbejde et kodeks for god trivsel opstået. Husenes tilbagemeldinger fra trivselsdialogen er blevet omsat til en bunke kort med nøgleord om god trivsel, som gruppedrøftelserne tager afsæt i. Først drøfter gruppen, hvordan begreberne kan forstås og prioriterer derefter kortene efter, hvilke grupperne ser som de vigtigste. Desuden foreslog grupperne, hvad der kunne være medarbejderes hhv. lederes ansvar ift. den gode trivsel.

Tilbagemeldinger i plenum fra nogle af grupperne:

- Kollegaskabet og forholdet til kollegerne har fyldt meget på forskellige måder.
 - Den gode tone kan sammen med det gode kollegaskab være grundsten ift. arbejdsglæde.
 - En fælles mødekultur med tillid til værdien af hinandens dagsordenpunkter.
 - Hvis der er en meget negativ stemning, skal en leder gerne træde til. Som medarbejder har man et ansvar for at gøre lederen opmærksom på, at der er et problem.
 - Som medarbejder tage ansvar for at sige, hvis noget skal drøftes et andet sted end i garderoben, eller hvis noget fylder for en kollega i lang tid, så man opfordrer til at føre det et sted hen, hvor der kan handles på det.
 - At tage ejerskab for sin egen trivsel, og hvad man vil stå model til i sit arbejde.
 - Fokus på at være gode rollemodeller, både som leder og kollega, og behandle hinanden som man selv gerne vil behandles.
 - Være rollemodel med opmærksomhed på den gode tone, og at den måde man møder hinanden på, er med til at skabe en stemning og kultur, som gør noget ved arbejdsmiljøet.
 - Man skal som leder kunne tåle at blive spejlet og få at vide, hvis man gør noget, som ikke gavner arbejdsmiljøet, ligesom medarbejdere skal kunne tåle sparring og vurderinger af deres praksis. Det går begge veje.
 - Vi har et gensidigt ansvar for at få det gode arbejdsmiljø.
 - Det er nemmere at gå til lederen, hvis der er psykologisk tryghed.
 - Har alle kolleger lige adgang til at kunne tale om de ting, der ikke fungerer? Kan de unge medarbejdere fx gå til deres uddannede kolleger med de ting, der ikke er rare?
- Hvordan kan vi sikre, at alle har adgang til det? Det spørgsmål kan vi arbejde videre med.

Grupperne afleverede deres noter til Sine, som senere vil forsøge at sammenfatte det hele i et udkast til et kodeks.

Afrunding

De øvrige kolleger inddrages i drøftelserne på husenes personalemøder i februar, hvor arbejdsglæde er på dagsordenen. Der kan laves en miniprocess svarende til på dagens møde. Alle bød ind med bud på, hvordan det kunne gribes an.

- Godt at åbne mødet med at vise overblik over fravær. Husets fraværstatistik kan give et mere

reelt billede af, hvordan det egentlig ser ud. Nogle gange kan man opleve, at fraværet er større, end det reelt er.

- Tage trivselskodeks snakken med kollegerne.
- Tage afsæt i at alle huse har peget på, hvor vigtige kolleger er og gå tættere på i det enkelte hus.
- Tage afsæt i en praksisfortælling – hvad er et godt fællesskab for os, hvad skaber arbejdsglæde og trivsel hos os?
- Sygefraværet skal ikke fylde mest, kun rundes kort, så hovedfokus er på det, vi gerne vil have mere af.
- Lægge en halv time ind på personalemøderne hver 3. måned, hvor man tager hverdagens små og store spørgsmål op, så der er plads til at ventilere fælles omkring andre ting, end det der er mødets hovedoverskrift.

Kristina sagde, at næste skridt bliver at gå ud og tage drøftelserne i de nære arbejdsrelationer i husene.

TRIO fra både BHH og BHK mødes på fredag og prøver at samle op, hvordan vi kan arbejde videre med dagens input.

Evaluerings af dagens møde

Hvordan har formen fungeret med deltagelse af både MED-udvalg og ledere? Har det være en god måde at tage hul på årsplanstemaet, og er der noget, vi skulle have gjort anderledes?

- Dejligt at få andres perspektiver, men det bliver også godt at drøfte arbejdsglæde i eget hus, hvor den skal leve i relationen med de nære kolleger.
- Dejligt at være sammen på tværs, det kunne være rart at gøre mere af, sideløbende med områdeopdelte møder.
- Spændende møde med mange input.
- Evt. fremover have en praktisk tovholder fra hvert område, som bl.a. kan sørge for stole til alle.
- Det har været nemt at tale ind i det store forum, da de rejste problematikker er de samme på tværs og relevante for alle, fordi vi arbejder med de samme ting.
- Rart at høre fra andre områder, som har afprøvet andre løsninger og få inspiration, man kan tage med hjem.