



Referat af MED-møde 16. maj 2025

Deltagere: Jeanette, Louise, Mette, Kamilla, Julie, Carina, Lasse, Rasmus, Kristina, Tabita, Maria (deltog i sidste halvdel)

Kristina bød velkommen til Julie, som har overtaget AMR-funktionen fra Anne-Marie og dermed er MED-repræsentant for Græstedgård. Anne-Marie sidder året ud fortsat med i Områdebestyrelsen, hvorefter Julie gerne vil tage over.

Nyt fra BHK og Fredensborg Kommune

Kalenda

Vi overgår snart til Kalenda systemet, som skal forenkle nogle administrative arbejdsgange. Her kan man som medarbejder bl.a. se sit skema og syge- og raskmelde sig og se, om nogen kolleger er på uddannelse eller til møde. Kalenda registrerer timer og tæller timer ift. 6 mdr.'s normen. Vi forventer, at hvert hus får en skærm til et overblik over dagen (i institutioner med to huse, dog kun i det ene hus), og man kan tilgå det på iPad. Man kan også hente Kalenda app'en på sin telefon. App'en kan hentes allerede nu, hvis man gerne vil kigge på den, men der er endnu ikke tastet oplysninger ind.

Fra 1. juli overgår skemalægning til Kalenda.

Der blev spurgt til, om man derefter også stadig vil skulle raskmelde sig via telefonen. Kristina svarede, at det skal man ikke. Efter overgangen vil vi ikke længere have printede mødeplaner. Ledergruppen har aftalt, at Kamilla understøtter ledergruppen i at komme godt i gang med Kalenda, og medarbejderne bliver taget i hånden og guidet i gang ude i husene.

Status på økonomi

Vi har i øjeblikket tunge udgifter til nogle opsigelser på medarbejdere, som ikke er på arbejde, samt flere langtidssygemeldinger. Det betyder, at vi bruger flere penge, end vi har budget til.

Kristina ønsker, at vi igen sætter fokus på sygefravær, fordi fraværet trækker store vekslers på budgettet. Det er en balancegang mellem, hvor langt vi skal gå i omsorg for den enkelte medarbejder, og omsorgen for de medarbejdere, som løber stærkt, fordi de mangler en kollega. Kristina vil gerne efter sommerferien invitere MED til en drøftelse af, hvad vi kan gøre.

MED er opmærksomme på, at sygefravær hænger sammen med det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, og at vi skal se på, om der er noget, vi som arbejdsplads kan gøre anderledes.

Nyt fra AMR og TR

Lasse fortalte, at lønforhandlingerne går i gang. BUPL har fokus på børn med udfordringer, som fylder meget, herunder når de kommer videre til skolen.

Der er også stort fokus på pension pt., og mange pædagoger er optagede af, hvornår man kan gå på pension. Lasse uddelte en flyer og orienterede om, at pædagogerne kan invitere en ekspert ud og svare på spørgsmål, hvis der er interesse for et møde om pension i egen tid.

MED går tilbage til kollegerne og undersøger interessen for at holde et fællesmøde om pension for pædagogerne.



MED vil undersøge, om FOA evt. kunne tilbyde noget tilsvarende for pædagogmedhjælpere og PAU'er. Kamilla kontakter FOA.

På kommunalt niveau er man i gang med at genbesøge MED-aftalen, da det er mange år siden, den nuværende aftale blev indgået.

Julie har været til AMR-møde, hvor indholdet svarede til MED's dag om fysisk/psykisk arbejdsmiljø på rådhuset. Julie fortalte, at BFA har nogle talekort om psykisk arbejdsmiljø, som kan hentes på www.godtarbejdsmiljo.dk og bruges som afsæt til at tale om emnet.

Opfølgning på møde om fysisk og psykisk arbejdsmiljø

Fysisk arbejdsmiljø

Flere var interesserede i nogle plakater om ergonomi til at hænge op i husene. Kamilla bestiller til alle. MED drøftede, at man typisk ikke ser plakater, som har hængt et stykke tid, og at det kræver en indsats at få de gode vaner ud at leve, så de bliver en del af kulturen. Ikke alle kolleger har hørt om de gode vaner, men viden i sig selv er heller ikke nok. Derfor skal vi også skabe fokus på ergonomi på andre måder.

MED-repræsentanterne kan gøre kolleger opmærksomme på de gode vaner, vi hørte om på rådhuset, fx at flytte barnet fra hoften til maven under løft. Ikke som en løftet pegefinger men som omsorg for kollegerne, børnene og kulturen. Men det kan være svært som MED-repræsentant alene at skulle udbrede den viden og de gode vaner overfor kolleger, man ikke arbejder sammen med i hverdagen.

Julie foreslår, at man ser den korte film, som blev vist på rådhuset, sammen med kollegagruppen for at få et fælles grundlag. Den varer kun 2 minutter.

Evt. bør alle personalemøder indledes med, at MED-udvalget har 10 minutter. Her kunne man bl.a. sætte fokus på arbejdsmiljøet sammen med den daglige leder og følge op på opmærksomheder. Tabita foreslår en fysisk fremvisning af gode løfteteknikker på førstehjælpskurserne.

Kristina og Kamilla tager idéerne med videre til ledergruppen.

Psykisk arbejdsmiljø

På baggrund af en konkret episode drøftede MED, hvad man kan gøre, hvis en synligt beruset forælder kommer for at hente sit barn. Vi kan ikke nægte en forælder at tage barnet med. Vi kan prøve at tale med forælderen, holde forælderen lidt hen med snak og foreslå, at forælderen snakker med den daglige leder. Man skal undgå at optrappe en konflikt og vurdere ud fra sit kendskab til forælderen, hvor længe man kan blive i situationen uden at sætte sig selv i fare eller gøre situationen mere utryg for barnet. Hvis muligt skal man orientere sin leder og kolleger om, at man tager dialogen med forælderen.

Hvis en forælder har været ubehagelig eller truende, skal man mærke efter, om man i dagene efter er påvirket af situationen og evt. opsøge sparring eller hjælp til bearbejdning. Reaktionen kan godt komme forsinket. Det er vigtigt at vide, hvor man kan gå hen med sin oplevelse bagefter.

Man kan ikke forberede sig på alt, men det kan være godt at have talt med kollegerne på forhånd, om hvad man kan gøre i en situation, som man oplever som utryg eller ubehagelig, fx ud fra nogle cases. Hvordan kan man sikre, at der er nogen i nærheden, når man tager den svære snak.

Hvordan kan man fx afværge overhovedet at gå ind i en snak og evt. henvise til at snakke om det i morgen/med den daglige leder.



Heldigvis sker den type situationer meget sjældent. Der er nultolerance overfor trusler, så vi skal politianmelde, hvis det sker. Kristina og Kamilla vil tage med til ledergruppen, at man altid skal kunne kontakte sin daglige leder og vende, hvad der skete. Også for at være på forkant, inden man måske skal stå overfor den samme forælder, som man har haft en konflikt med, næste dag.

Frem til næste MED-møde laver vi et tillæg til Medarbejdermappen omkring fysisk og psykisk arbejdsmiljø, og hvad man kan gøre ifm. ubehagelige situationer.

Planlægning af fælles personalemøde torsdag 2. oktober

Det fælles personalemøde blev allerede planlagt for to år siden, fordi vi gerne ville have Dorthe Birkmose ud, og hun havde meget lang ventetid. MED-udvalget er værter på aftenen, som foregår i Byens Hus.

Programmet er fra kl. 17.30-19.30. Vi har adgang til lokalerne fra kl. 16, og MED-udvalget mødes kl. 16.30 og gør klar. MED-udvalget stiller sig samlet op til velkomst, Rasmus byder velkommen. Der bliver mulighed for at tilmelde sig til at komme kl. 17 i egen tid til en sandwich (man kan vælge mellem vegetar og fisk) inden mødet. Under mødet vil der være frugt, kaffe og lidt sødt.

Frem til næste MED-møde undersøger vi, hvilket tema vi ønsker fokus på. Evt. kan vi udsende en podcast med Dorthe Birkmose til alle inden mødet.

Forberedelse af APV-uge og trivselsdialog

Trivselsdialogen erstatter de tidligere spørgeskemaer, som alle i kommunen skulle udfylde og tager afsæt i kommunens nye materiale. MED skal beslutte, hvordan vi har kollegial trivselsdialog, og hvilket tema, der skal drøftes på tværs af alle huse. Hvert hus kan derudover vælge et tema. Kristina sagde, at den dialogbaserede form bliver meget afhængig af, om alle oplever at være trygge ved at kunne sige højt, hvad der fylder. Alle har et med ansvar for den gode trivsel, men ikke alle er lige trygge ved at sige noget i plenum. Derfor skal MED også drøfte en god form for møderne ud fra kendskabet til kollegerne.

Kristina fortalte, at ledergruppen har afprøvet materialet ved at printe kommunens dialogkort ud og skiftes til at trække et kort, læse spørgsmål/udsagn op og sige, hvad man selv tænkte om det. De andre lagde derefter til, hvordan de så det.

MED tilføjede forslag om, at man også kan stille sig fysisk op på en linje for at vise, hvor man placerer sig i forhold til et spørgsmål. Eller at to og to kan drøfte et kort og melde tilbage sammen. Den form, man vælger, skal gøre det mindre sårbart for mere tilbageholdende kolleger at melde noget ud, og gøre det lettere at sige noget kritisk.

Kristina efterspurgte budskaber, hun kan tage med til de daglige ledere ifm. trivselsdialogen. Vi skal have en arbejdsplads, hvor vi kan være nysgerrige på hinandens handlinger og beslutninger, så vi kan drøfte, hvilke handlemuligheder der kan være. MED kan hjælpe med at fastholde en nysgerrig tilgang i dialogen, hvor man går ud fra, at alle har gode intentioner, selvom det måske ikke altid er synligt for alle, hvad intentionen er.



Hvordan kan vi tage højde for kollegernes tryghed ved at ytre sig i tilrettelæggelsen af dialogen?
MED foreslår, at MED-repræsentanten står for at introducere trivselsdialogen for kollegerne på personalemødet, og at lederne kan facilitere processen. Man kan evt. placere sig i en rundkreds, så alle kan se hinanden i øjnene, og prøve at skabe en hyggelig og afslappet stemning. Der skal være opmærksomhed på, at noget kan være sårbart at sige højt.
Der er enighed om, at de enkelte huse kan have behov for forskellige former. Det aftales mellem den daglige leder og MED-repræsentanten, hvad der vil fungere bedst.

Hvilket tema vil MED pege på til trivselsdialogen i hele BHK?
MED oplever alle emnerne som relevante og relaterbare, så det er svært at vælge et tema på tværs af de forskellige arbejdsfunktioner i husene, dagplejen og Buster.

De forslag til temaer, der blev vendt, var Støtte, Krav i arbejdet og Psykologisk tryghed.
MED besluttede at vælge temaet Psykologisk tryghed, da det er relevant for alle som fundamentet for alt andet vedrørende det gode arbejdsmiljø. Psykologisk tryghed handler om at skabe en kultur med plads til at dele viden, erfaringer og fejl, og at udtrykke meninger på en god måde. MED pegede på, at det også kan handle om at dele den erfaring, som nogen har opbygget over mange år, med nyere kolleger på en god måde, som anerkender hinandens forskellige erfaringsgrundlag. Årets fokus på Psykologisk tryghed ifm. APV-processen kommer til at give MED-udvalget en indsigt, som der kan arbejdes videre med gennem det næste år.

Kristina går videre til ledergruppen med disse aftaler. Når Julie og Kristina kommer ud på sikkerhedsrunden i husene, vil de følge op på dialogen, og hvad der har fyldt.

Nedslag i Medarbejdermappen: Varme drikke

Afsnittet fra Medarbejdermappen var udsendt til MED sammen med dagsordenen.
Kristina orienterede om, at der lige har været en situation i Humlebæk, hvor et barn fik varm te ned over sig, og hvor kommunen har understreget, at sikkerhedsperspektivet vejer meget tungt i Fredensborg Kommune, hvor holdningen stadig er, at medarbejdere ikke må have varme drikke sammen med børnene.

MED tog en drøftelse af afsnittets indhold ud fra et signalperspektiv, et pædagogisk perspektiv og et sikkerhedsperspektiv.
I forhold til signalværdi oplevede nogen, at der ikke længere er en fortælling om pædagoger som en "kaffeklub". Andre hører stadig fortællingen og ser et behov for at arbejde på at ændre den. Flere huse følger ikke det, der står i Medarbejdermappen, men drikker kaffe sammen med børnene i forskellige situationer. Nogen drikker også cola eller bruger snus.
Rasmus fortalte, at ifm. at man gik væk fra at holde traditionelle pauser i Ådalen, har man blødt op på reglerne, men at man stadig har fokus på sikkerhed. Her er forældre også altid velkomne til at få en kop kaffe på legepladsen, når de henter deres barn.
Flere huse har aftaler om, at man kan drikke kaffe ifm. formiddags- eller eftermiddagsmaden. Nogle steder bruger man termokopper til kaffen aht. sikkerheden.
Ikke alle MED-repræsentanter kendte i forvejen til beskrivelsen i Medarbejdermappen.



Derudover blev følgende perspektiver delt:

Det er ærgerligt, når nogen ikke følger de fælles aftaler, når de er besluttet af en grund og bl.a. er del af en langsigtet indsats for at bedre pædagoger ry.

Det underkender hensynet til børnenes sikkerhed, når man har varme drikke omkring børnene.

Kunne man åbne for en fælles aftale om mulighed for brug af termokop, fx ifm. at der bliver spist?

Skal arbejdspladsen betale kaffe for nogen, hvis ikke-kaffe-drikkere ikke kan drikke en cola?

Kan der være forskel på at lave en undtagelsesvis aftale med en medarbejder om af fravige en aftale i en konkret situation, og på helt at se bort fra aftalen?

Nogen kolleger vil måske godt kunne administrere, at man bløder op på aftaler, andre ikke.

Hvordan kan aftaler i Medarbejdermappen ændres, hvis de ikke mere opleves relevante?

Kristina sagde, at man har en forpligtelse på at tage det op, hvis man oplever, at en fælles aftale ikke længere giver mening. Eller hvis man får øje på, at en aftale i praksis er løbet ud i sandet. Det åbner mulighed for at tage en ny drøftelse og måske beslutte at ændre aftalen. Man kan ikke som hus eller enkeltperson beslutte at fravige en fælles indgået aftale.

Kristina og Kamilla vil tage de forskellige perspektiver op i ledergruppen. Snus er ikke tilladt på arbejdspladsen. Termokopper kan måske være en mulighed. Der følges op på næste MED-møde.

Regntøj, trøjer mv. til nye kolleger

Lasse tager punktet op på næste MED-møde.

Temaer og punkter på kommende MED-møder

Personalemøde med Charlotte Birkmose 2. oktober – valg af overskrift

Interesse for fælles personalemøde om pension

Tillæg om fysisk og psykisk arbejdsmiljø til Medarbejdermappen

Trusselsvurdering af BHK ift. bestemte værdier

Nedslag i Medarbejdermappen

Andre bud på temaer og punkter?

Eventuelt

Ingen punkter.

Hvad kommunikerer vi ud fra dagens møde?

- Orientering til kollegerne om, at MED-referaterne ligger på hjemmesiden.
- MED har valgt Psykologisk tryghed som fælles tema for trivselsdialogen, hvert hus kan også selv vælge et tema, og alle kommunens temaer bliver hængt op i husene.
- Er der interesse for et fælles møde om pension for pædagoger i egen tid?