



Referat af MED-møde 17. maj 2024

Deltagere: Sanne, Lasse, Jeanette, Rasmus, Anne-Marie, Kamilla, Kristina, Mette, Maria, Sine
Afbud: Camilla og Carina
Gæstedeltager: Bo Saarde, arbejdsmiljøkonsulent
Referent: Sine

Kristina ønsker tillykke til de genvalgte MED-repræsentanter og takker for indsatsen til de afgående. I Troldeengen giver Sanne stafetten videre til Louise, og i Blomsterengen overtager Tabita fra Camilla.

Kristina fortalte udenom dagsordenen om et inspirerende oplæg v. Sofie Mynster, som kunne være relevant i BHK ifm. et fokus på høje følelsesmæssige krav, evt. på en personale dag i 2025. Maria havde også hørt oplægget. Der var opbakning til idéen.

Nyt fra BHK og Fredensborg Kommune v. Kristina

Den attraktive arbejdsplads §17 stk. 4

Kristina og Lasse sad sidste år med i et udvalg om rekruttering og fastholdelse sammen med politikere og andre fagprofessionelle. Da rekruttering til velfærdsområderne stadig er et fokus, har kommunen valgt, at arbejdsgruppen skal fortsætte i år. Man sætter fokus på temaet "Den attraktive arbejdsplads", som klinger bedre end ordet "fastholdelse". I BHK skal vi efter sommerferien igen tale med medarbejderne om, hvad man oplever, der skaber den gode arbejdsplads.

Uge 36 – tema til årets APV

Vi har tradition for at have et bestemt tema på dagsordenen ifm. APV'en, som knytter sig til aktuelle opmærksomheder. Kristina opfordrede MED til at byde ind med bud på temaer.

Status på økonomien i BHK

Budgettet i Kokkedal ser pt. ud til lige at kunne balancere. Flere andre områdeinstitutioner har svært ved at overholde budgetterne. Udfordringerne skyldes formentlig den manglende kompensation for pris- og lønfremskrivningerne. Når Kokkedal kan holde budgettet, skyldes det vores stramme styring på indkøb og forbrug. Kristina bad MED om at tilkendegive holdninger til, om vi skal fortsætte samme kurs og fastholde medarbejdertimer frem for at åbne for indkøb. MED's klare holdning er fortsat, at vi skal prioritere medarbejdertimer frem for materialeindkøb. Det blev nævnt, at der også kan være noget sundt i at begrænse indkøb, både ift. verdensomsorg og ift. at fremme kreativiteten. Nogen har, i situationer hvor de savner materialer, lavet ønskelister, som kan tages frem, hvis/når der er penge til overs til at indkøbe materialer sidst på året. Der blev (igen) rejst forslag om at lave et BHK-bytterum, hvor ting kan stilles og hentes på tværs. Der har været forsøg med en Aula-tråd med informationsudveksling om materialer i overskud, den døde hurtigt ud. Ikke alle har dog haft adgang til tråden.

Status på Fri for bøvl

Processen er ikke slut. Vi skal også fremadrettet løbende se på, om noget kan gøre arbejdet nemmere og smartere. Områdeledergruppen har bedt om at blive inviteret ind i FFB-processen og haft en drøftelse. Her gjorde de bl.a. opmærksom på, at man som områdeinstitution kan opleve at blive ramt af en politisk dagsorden – som fx Fri for bøvl-processen. Tilbage meldingen var, at det jo er politikernes opgave at byde ind med noget og sætte handling i gang, og at man ikke kan bede dem om at lade være med det. Så områdeinstitutionernes opgave er at få de politiske dagsordener og udspil til at mødes med praksis på meningsfulde måder. Områdelederne rejste også, at

arbejdsgangen på tværs af centre kan være træg. Det vil Marianne, som er centerchef for skole og dagtilbud, se nærmere på sammen med sine centerchefkolleger.

Nye måder at arbejde med medarbejdertrivsel på

Kommunen stopper de tidligere trivselsmålinger, som blev gennemført hvert 3. år. Så i år kommer der ikke en spørgeskemaundersøgelse. I stedet vil man fremadrettet lægge op til en mere dialogbaseret tilgang. Materialet bliver præsenteret på en morgensalon og minder om materialet til TUS-samtalerne med dialogkort.

MED har tidligere talt om evt. at samkøre APV, TUS- og PUS-samtaler, så det hele gennemføres i samme periode. Det skal vi have kigget nærmere på og se, om det nye trivselsmateriale evt. også kan inddrages i den sammenhæng.

Tilbageløb fra husene på arbejdsdagen 4. maj

Overvejende var tilbagemeldingerne positive med oplevelser af spændende temaer, gode oplæg og en god dag. Fællessangen som start gav godt humør og en følelse af fællesskab. Mange har hentet faglig inspiration med hjem til deres praksis fra dagen.

Der var både rosende og kritiske tilbagemeldinger om oplæggene. Mange oplevede Hanne Kusk som super relevant og dygtig. Indholdet og materialet kan overføres direkte til hverdagen, og hendes fokus på at skabe stemninger i rummet var "spot on". Flere oplevede oplægget som tungt/tørt, især i starten, og pegede på at det ville have været godt med flere eksempler, bevægelse eller noget mere visuelt undervejs. Glenn Bech blev oplevet som et spændende ikke-teoretisk bidrag med vigtige budskaber om, hvor vigtigt det er at have rollemodeller, at føle sig set som barn, og at vi også får øje på de stille "kamæleoner". Flere kunne spejle sig i Glenn Bechs livshistorie, flere blev rørt, og oplægget har skabt rigtig mange refleksioner. Der var fra flere sider ønsker om, at oplægget havde været mere konkret, struktureret, med flere facts og en mere tydelig kobling til årshjulstemaet Ligestilling i læringsmuligheder. Nogen ville ønske, at Glenn Bech kunne have svaret mere klart på, hvad det kunne have givet ham, hvis fx hans lærer havde hjulpet ham. Refleksion efter formiddagens oplæg var godt, men grupperne måtte gerne have været mindre. Det blev bemærket, at dagplejen ikke var repræsenteret i panelet efter Glenn Bech. Kristina svarede, at ikke alle var repræsenteret, heller ikke Troldeengen og AKT-teamet. Flere ønskede mere bevægelse eller leg i løbet af dagen, man sad meget ned og lyttede. Tilbagemeldingerne på frokosten var blandede – nogen var begejstrede, andre mindre. Nogen oplevede for kort tid til at spise. Mange var glade for muligheden for at kunne blive siddende og hygge med kolleger bagefter.

Kristina sagde, at formålet med at invitere Glenn Bech var at åbne et vindue ind i andres perspektiver på verden, end dem man oftest hører, og at sætte et spejl op for dem, som oplever genkendelighed i fortællingen. De forskellige oplevelser af oplæggets relevans svarer til menneskers møder med andre generelt. Det, som nogen straks genkender og forstår ud fra deres erfaringsverden, kan virke helt fremmed for andre og derfor ikke så nemt give mening. Ift. Hanne Kusk var der også forskellige oplevelser i MED af, om hun selv brugte eller ikke brugte stemninger, skift i toneleje mm. i oplægget. Det er tankevækkende, hvor forskelligt vi kan aflæse samme person, situation og budskab alt efter hvilke erfaringer, vi lytter/kigger ind i det med.

MED vil være opmærksomme på at have mere bevægelse, leg og visuelle input med til næste år.

Høje følelsesmæssige krav v. Bo Saarde

Kristina bød velkommen til Bo Saarde, som var inviteret til at deltage i dette punkt. Kristina fortalte, at høje følelsesmæssige krav har været et tema i udvalg i kommunen og også på BHK's MED-møder gennem længere tid på grund af medarbejderes oplevelser med konkrete udfordringer. Bo deltog for at bidrage til, at vi begynder at forholde os til de følelsesmæssige krav i arbejdet.

Bo indledte med at sige, at høje følelsesmæssige krav som regel er en del af arbejdet med mennesker. Derefter præsenterede han en spørgeguide, som er Arbejdsmiljøets tilsynsværktøj. Første del undersøger, hvilke følelsesmæssige krav arbejdet stiller, bl.a.:

Hvad karakteriserer adfærden hos de børn/forældre, I arbejder med?

Hvad karakteriserer opgaverne i kontakten til borgerne?

Hvad er karakteren af de høje følelsesmæssige krav?

Spørgeguidens anden del fokuserer på forebyggelse, dvs. hvad man gør på arbejdspladsen for at undgå, at de høje følelsesmæssige krav bliver for belastende for medarbejderne. Bo sagde, at der er stor forskel på at se de høje følelsesmæssige krav som et vilkår, man ikke kan gøre noget ved, eller at tænke, at når/hvis dette er vilkårene, så er det noget, vi *skal* gøre noget ved.

Støtte og opbakning er den allervigtigste forebyggelse, dvs. at kunne gå til sine kolleger eller sin leder og tale om, hvad der er svært, eller til nogen som kan byde ind med nye handlemuligheder. Kommunen har en systematik ift. i hvilken rækkefølge man kan søge intern og ekstern hjælp. Der er forskellige muligheder, alt efter om man er i special- eller normaltilbud.

Det væsentlige er, hvornår man får handlet, så man ikke kommer til at gå i det svære i for lang tid uden at bede om hjælp. Både af hensyn til medarbejderens egen trivsel og for barnets/børnenes skyld er det vigtigt at få talt med nogen om det, der bliver svært. Det skal ses som en måde at stå sammen om opgaverne. Bo understregede, at det ikke er mere professionelt at klare alting selv end at inddrage andre. Ift. tilrettelæggelsen af arbejdet kan man som del af forebyggelsen bl.a. fokusere på, hvilke medarbejdere der får ansvar for hvad, om medarbejdernes kompetencer afspejler de aktuelle opgaver, og om der er forventningsafstemt ift. kvalitetsniveauet.

Arbejdstilsynet ser på, om der er balance mellem belastninger og forebyggende tiltag.

Spørgsmål og drøftelse:

Lasse sagde, at støj også er noget, der fylder meget. Bo sagde, at det også er et fokus for Arbejdstilsynet, og at høje følelsesmæssige belastninger blot er det ene ud af i alt fem områder i Arbejdstilsynets vurderinger af det psykiske arbejdsmiljø i institutionerne.

Der blev spurgt til, om det stadig giver mening at skelne skarpt mellem special- og normalområdet ift., hvilke forebyggende tilbud der er til medarbejderne. I lyset af at vi har langt flere børn med udfordringer, kan grænsen i praksis opleves flydende.

Der blev peget på, at det er vigtigt at have et rum og en åbenhed overfor, at man kan dele sine oplevelser og "ventilere" uden at skulle være meget velovervejet og pædagogisk korrekt i sine formuleringer. Ellers risikerer vi, at det sker i det skjulte. Flere kommenterede, at vi samtidig skal være nænsomme og varsomme, så der ikke opstår negative fortællinger om børn og familier, og så det at læsse af kan åbne for handling.

Kristina sagde, at der i områdeledergruppen og hos kommunen er fokus på, om der kan findes flere ressourcer til at varetage opgaven med en ændret kerneopgave og en ændret børnesammensætning og til flere forebyggende indsatser for medarbejderne.



Bo sagde, at det først og fremmest handler om at se på, om forebyggelsesdelen rustet os godt nok til opgaven, eller om det kalder på mere forebyggelse.

Det blev nævnt, at det kan være svært at mærke, hvornår man egentlig er ved at være for fyldt op, hvis man ser de høje følelsesmæssige krav som et hverdagsvilkår, man bare håndterer. Derfor har man brug for, at kolleger prikker til en, hvis de oplever, at man er ved at være overbelastet. Nogle gange er det nemmere, at en kollega tilbyder sin hjælp, end at man selv skal bede om hjælp. Et tilbud om hjælp skal ses som en omsorg og en indstilling om, at vi løfter sammen. Bo foreslog, at man i stedet for at spørge sin kollega: "Hvordan går det?" kan spørge: "Hvordan har du det?" Det kan åbne for nogle andre svar end bare "Det går fint/Travlt men okay" o.l.

Der blev peget på, at man nogle gange skal langt ud, før man kan få den hjælp, man har brug for. Belastningen i at være omkring et barn, som har det rigtig svært, kan være meget stor i den periode, der går, før barnet evt. visiteres videre til andre tilbud, eller vi tildeles ekstra hjælp. MED drøftede, at dette kan tale for, at grænsen mellem special- og normalområdet ift. den hjælp/supervision mm., man kan få, opløses noget mere. Bo sagde, at disse problemstillinger er velkendte for ham. Han rådede os til at arbejde med de muligheder, vi selv har for at gøre noget, da det andet bare har langstrakte sagsgange.

Vi tog en runde om, hvad der fungerer godt, og hvad vi har brug for at gøre mere ved i BHK. Oplevelsen er de fleste steder, at man i BHK kan "ventilere" hos hinanden, at man løfter sammen, får opbakning og har nærværende ledelse at trække på. Muligheden for at "ventilere"/læsse af bør gøres mere tydelig for alle, da ikke alle har/benyttter den. Det kunne være godt med mere systematik ift. forebyggelse af overbelastninger. Der er behov for opmærksomhed på at undgå negative fortællinger om børn og familier.

Opsummerende ser MED emnet som relevant at tage op i husene, gerne på flere personalemøder. Kristina opfordrede MED til at tænke over, om høje følelsesmæssige krav kan indgå på personalemødet i efteråret, og om det kan tages op som tema ifm. APV'en i uge 36. Det blev aftalt, at snakken også tages op i ledergruppen. AKT-leder Marianne inviteres med på næste MED-møde, så hun kan fortælle om, hvornår og hvordan man kan få hjælp. Lasse vil tage temaet op i BSU og pege på, at det gør noget ved medarbejdernes trivsel.

Nyt fra AMR

Intet under punktet.

Nyt fra TR v. Lasse

Lasse orienterede om, at BUPL har begæret lønforhandlinger, men at det er uvist, om der er penge at forhandle om, fordi institutionernes budgetter er pressede. Første del af de overenskomstmæssige lønstigninger forventes at komme med maj-lønnen og sidste del med juni-lønnen.

Børn og skærme

Kristina orienterede om, at der er et lovforslag undervejs, og at MED skal byde ind inden da. Der er

sat en proces i gang i BHK for at lave en skærmpædagogik, ligesom da vi lavede en fødselsdagspædagogik, og der har været drøftelser i Områdebestyrelsen. Da mødetiden var ved at løbe ud, blev det aftalt, at MED skulle inddrages via Aula. Kamilla sender noget ud på Aula, som MED-repræsentanterne kan melde tilbage på.

Høring om børns trivsel

Anne-Marie og Lasse fortalte, at der var rigtig meget at dele fra kommunens trivselsforum. Overskrifterne var: De betydningsfulde voksne, Børn og skærme, Det vigtige fællesskab, Præstationskultur. Der havde været gruppedrøftelser på tværs af arbejdspladser med mange gode input. Der er stor opmærksomhed på udmeldingen fra Børns Vilkår om de negative konsekvenser af børns skærmbrug. Nogle unge havde sagt, at hvis de havde haft en pædagog i skolen, som så dem og deres perspektiver, ville det have gjort en forskel for dem. Kristina orienterede om, at uddannelsessporet i kommunen bliver lagt ud fra de fire overskrifter. Det kunne evt. være relevant at koble BHK's fokus på høje følelsesmæssige krav sammen med overskriften om de betydningsfulde voksne.

Plads til forbedring af intern kommunikation i forlængelse af APV

De udfyldte spørgeskemaer fra husene blev indsamlet. Sine og Kristina laver en opsamling. Derefter vurderer MED, om noget kalder på opmærksomheder.

Påklædning og hygiejne – genbesøg af retningslinjer

Sine uddelte et udkast til en ny tekst til Medarbejdermappen til gennemlæsning. Det blev kommenteret, at man skal have forklæde på, når man skifter ble. Øvrige kommentarer sendes til Sine på mail.

Evt.

Ingen punkter.

Kommunikation fra dagens møde

MED har haft et oplæg og drøftelse om høje følelsesmæssige krav i arbejdet. Emnet bliver et særligt fokus ifm. APV'en i uge 36 mhp. at blive klogere på, hvad vi allerede gør godt for at forebygge belastninger af høje følelsesmæssige krav, og hvad vi kan gøre mere af.

Evaluerings

Det var gode og vigtige drøftelser. Der ønskes færre punkter på dagsordenen og mere tid til de enkelte punkter.