

Referat af MED-møde 18. august 2025

Deltagere: Kamilla, Kristina, Lasse, Maria, Louise, Carina, Line, Julie, Esben, Rasmus, Sine
Referent: Sine

Kristina bød velkommen til to nye MED-suppleanter, som er trådt til, indtil næste valg til MED; Esben fra Børneengen tager over for Mette, og Line fra Blomsterengen tager over for Tabita. Kristina orienterede om, at MED vedrører BHK som arbejdsplads og medarbejdernes arbejdsvilkår, og at MED-udvalget har mulighed for at blive hørt og få indflydelse på beslutninger. Som MED-repræsentant repræsenterer man kollegerne i eget hus og ikke blot egne synspunkter. Det er vigtigt, at man går tilbage fra møderne og hører kollegerne, når noget skal besluttes, og at man melder tilbage på MED-møderne med kollegers forskellige synspunkter. Man står på mål for beslutninger taget på MED-møderne, også selvom man evt. har været uenig i beslutningen. Man kan fremlægge de forskellige perspektiver, der har været på bordet, men er forpligtet på at formidle, de argumenter, der førte til beslutningen.

Sine skriver referat af møderne, som sendes ud til godkendelse. MED får ca. en uge til at læse og melde tilbage med godkendelsen eller evt. rettelser og kommentarer. Derefter sender Sine det endelige referat ud til MED-udvalget og daglige ledere og lægger det på hjemmesiden. MED-repræsentanterne sørger for, at referatet kommer ud til kollegerne i eget hus, og formidler mundtligt en kort information til kollegerne, som aftales på hvert MED-møde. Formidlingen til kollegerne gøres lidt forskelligt husene imellem, også alt efter indholdets karakter. Nogle gange er der behov for at tage noget op til drøftelse på et personalemøde.

Som MED-repræsentant får man et løntillæg og har beskyttelse i sin ansættelse i form af længere opsigelsesvarsel. MED laver APV og deltager i det årlige sikkerhedsbesøg i eget hus.

Medarbejderrepræsentanterne kan ønske at holde en del af mødet uden ledernes deltagelse, hvis der er et bestemt punkt, man ønsker at drøfte. Dette meddeles til Kristina eller TRIO umiddelbart efter, at dagsordenen er udsendt. MED kan få informationer, som er omfattet af tavshedspligt, indtil de øvrige kolleger kan få informationen. Dette gør sig gældende på dagens møde.

Nyt fra Børnehusene Kokkedal og Fredensborg Kommune v. Kristina

• *Kvalitetsundersøgelse*

I foråret kom en rapport om 3-6 års området, som viser, at kvaliteten på dagtilbudsområdet stadig ikke er i top. Ministeren vil følge op med flere undersøgelser, og forventer at der sker en forskel. Den sidste rapport om vuggestuer forsvandt lidt ud i glemslen. Ledergruppen har besluttet, at vi nu bliver nødt til at kigge nærmere på begge rapporter og drøfte, hvad vi skal sætte fokus på hos os. Det sker på husenes personalemøder her i efteråret. Rapporten bliver trykt og uddelt til alle. Børne- og Skoleudvalget i Fredensborg Kommune er meget optagede af, hvordan vi kan arbejde med kvalitet. BUPL er blandt andet i dialog med kommunen omkring forberedelsestid.

• *Udvidelse på Græstedgård*

Efter en meget lang proces med at få godkendelser og tilladelser på plads forventer vi at kunne indvi den nye pavillon i oktober efter efterårsferien. Den er midlertidig i 4 år, indtil der (måske) skal bygges nye dagtilbud i kommunen.

- **Dagplejen**

Dette punkt er kun til MED's orientering og kan først drøftes med kollegerne sidst på ugen.

Esma har fået flere opgaver, og vi har besluttet at flytte dagplejen til Græstedgård, hvor Kamilla vil overtage ledelsen af dagplejen. Jeanette, som er MED-repræsentant for dagplejerne, er orienteret, men de øvrige dagplejere bliver først orienteret på onsdag. Inden da kan MED ikke dele det.

- **Budget 2026**

Budgetmaterialet er offentliggjort og bærer præg af, at det er valgår. Man har lagt op til en midlertidig reducere af kommunens pulje til dagtilbudsområdet. Dette skyldes, at regeringens opkvalificeringsmidler til dagtilbudsområdet er blevet forlænget pga. kvalitetsundersøgelsen, så man fortsat kan prioritere tilbud om efteruddannelse.

Der er lagt op til en generel rammebesparelse på dagtilbud på materialer, legetøj og bleer svarende til 200.000-250.000 kr. i Kokkedal. I BHK bruger vi i forvejen en del af vores materiale midler til medarbejdertimer. MED-udvalget var med til at beslutte dette for år tilbage, fordi man hellere ville bevare timer end at kunne foretage flere indkøb. Det kan blive en udfordring nu. Der er lagt op til at fjerne tilskud til hjemmepasserede børn, hvilket evt. kan betyde, at der kommer flere børn i dagtilbud.

Dagplejerne har tidligere meldt tilbage, at det påvirker arbejdsglæden, når man ser sin stilling sat på spil i sparekataloget flere år i træk. Det er der blevet lyttet på, dagplejerne er ikke nævnt denne gang. Kristina siger, at det viser, at vores budskaber nogle gange går igennem.

Nyt fra TR og AMR

- **Orientering om uanmeldt besøg fra Arbejdstilsynet v. Julie**

Under Arbejdstilsynets besøg i Børneengen i august handlede noget om fysiske ting, bl.a. om tilgængeligheden af øjenskyl. Alle opfordres til at tjekke: Duer vores øjenskyl stadig? Er det i nærheden af opvaskemaskine og vaskemaskinen (steder med flydende sæbe)? Er der handsker? Julie har lavet en seddel til at hænge op og foreslår alle at gøre det samme.

Derudover var der fokus på, at tunge ting ikke må opbevares højt oppe, og at lette ting skal stå øverst. Udenfor må der ikke være huller større end 3 cm i fliser og jord.

I forhold til psykiske forhold var konsulent meget grundig, og psykologisk tryghed fyldte meget. Det blev drøftet, hvad "vold" betyder, og at vi skal have en fælles forståelse af det, som skal stå i beredskabsplanen. Konsulent foreslog, at man evt. kan aftale et "safe word", som kan bruges til at signalere til kollegerne, når man har brug for at forlade en situation.

Der var fokus på vigtigheden af at have et sted, hvor man "ventilere", dvs. få luft for følelsesmæssigt belastende oplevelser, så man ikke tager ting med hjem. Alle skal vide, hvem man kan kontakte, og hvor man kan gå hen. Konsulent lagde også vægt på, at man får evalueret og afrundet de episoder, der har været.

Julie siger, at man kan opleve flovhed over, om man har gjort sit arbejde godt nok. Det kan kalde på, at man som kolleger også er opsøgende på hinanden, det er især vigtigt ift. nye/unge kolleger.

MED tager i dag en temadrøftelse om, hvad ventilering konkret kan dække over.

Kamilla siger, at der ligger materiale, fra da MED var til møde på rådhuset om fysisk og psykisk arbejdsmiljø, som MED kan tage med ud i husene.

- *Kommende AMR-besøg i husene v. Julie*

Julie vil som ny AMR gerne være mere synlig i husene og har ydret ønske i TRIO om at komme ud på besøg i september. Hun vil være i huset omkring pausestunden, være tilgængelig og få en fornemmelse af, hvad der rører sig. Datoerne bliver meldt ud senere.

MED bakker op om idéen, det vil gøre det lettere at kontakte Julie, hvis man får brug for hende. AMR kan også være et blik udefra på, om alle sikkerhedsforanstaltninger er overholdt, fx med de nævnte ting omkring øjenskyl, farlige rengøringsmidler mv.

Kamilla siger, at vi har tjeklister fra tidligere, som evt. kan findes frem igen.

Kamilla siger, at i efteråret kommer Julie og Kristina også rundt i alle huse og følger op på opmærksomheder fra året før.

- *Lønforhandlinger og kommunalt budget v. Lasse*

Lønforhandlingerne udmøntes til september, så det kan ses på lønsedlerne næste gang, hvis man har fået mere i løn. De daglige ledere skal informere de enkelte medarbejdere, som har fået eller ikke fået tillæg.

Snart går kommunens 3. budgetforhandling i gang. Pt. står det åbent, hvor mange penge der samlet skal findes til besparelser i kommunen. Meget kan blive udskudt, fordi det er valgår.

Lasse siger, at de tillidsvalgte løbende gør opmærksom på, at det påvirker et område, når man hvert år skal finde besparelser, men at der ikke nødvendigvis bliver lyttet til dette.

Det bliver også kigget på, om der skal ændres i aftalen om MED-organisationen med både Lokal-MED og Hoved-MED, hvor Lasse sidder. Lasse tilbyder at uddele en aftale til de nye MED-repræsentanter. Der kigges også på tillæg til medarbejdere i de nye ressourcegrupper.

Alle tillidsvalgte fra kommunens skoler og dagtilbud mødes med BSU to gange årligt for at gå i dialog og klæde politikerne på til deres beslutninger.

- *Er der interesse i husene for at holde et møde om pension v. Lasse*

Der er interesse fra pædagoger i flere huse for at invitere en fra pædagogernes pensionskasse til at komme og fortælle om de forskellige muligheder. Der skal findes et hus, hvor mødet kan holdes for pædagoger på tværs af husene. Carina siger, at Fasangården gerne vil være vært.

Der gøres opmærksom på, at der også er interesse fra pædagogmedhjælpere, og Kristina siger, at vi vil undersøge muligheden med FOA.

- *Regntøj, trøjer mv. til nye kolleger v. Lasse*

Der er kun få trøjer tilbage og kun i små størrelser. Der er ikke mere regntøj, og vi har ikke penge til at købe nyt lige nu. Alle bedes gå ud og se, om der ligger ekstra trøjer og regnsæt i husene, som kan uddeles til nye kolleger.

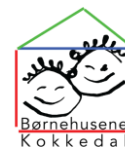
Hvis vi igen skal indkøbe regntøj, er der et ønske om en bedre kvalitet, som er vandtæt. Der er også et forslag om at købe indesko.

APV-uge og Trivselsdialog

Vi nærmer os uge 36, hvor der skal være APV-proces. Vi følger formen fra tidligere år.

Sine udsender køreplanen med referatet, så alle kan orientere sig. Kristina foreslår, at plancherne hænges op fredag i uge 35, så de er klar mandag morgen i uge 36.

Vi skal også have trivselsdialog, som erstatter kommunens tidligere afkrydsningsskemaer. MED besluttede sidst, at psykologisk tryghed skal være det gennemgående tema i BHK. Derudover kan



hvert hus vælge endnu et trivselstema, som skal drøftes i huset. Der er trykt dialogkort til alle huse til at tage afsæt i. Daglig leder og MED-repræsentant aftaler, om dialogen i huset skal være stuevis, gruppevis eller parvis.

Opfølgning på APV og trivselsdialog er på dagsordenen på personalemøderne i september - oktober. Vi aftalte sidst, at MED-repræsentanten præsenterer trivselsdialogen på personalemødet i eget hus, og at den daglige leder faciliterer selve snakken. Vi sender en orientering ud på Aula i forlængelse af MED-mødet.

Der blev uddelt et sæt med 3 plancher til APV-processen til hvert hus; om fysisk og psykisk arbejdsmiljø samt psykologisk tryghed.

Ift. fastlæggelse af datoer for APV-proces og personalemøder i BHK har Kristina efterspurgt et årshjul fra kommunen. Der sættes mange ting i gang, som kan gribe ind i vores planlægning.

- *TRIO efterspørger mandat til at lave opsamling om trivselsdialogen til kommunen, da vi har overskredet deadline.*

MED gav TRIO mandat til at lave og godkende en opsamling på trivselsdialogen for ikke at overskride deadline yderligere. Når husene har haft trivselsdialog, sender/afleverer MED tre linjer til Sine med følgende oplysninger: Hvilke temaer har huset haft trivselsdialog om, og hvilke opmærksomheder har det rejst? Tilbage melding må meget gerne ske allerede dagen efter dialogen. Sine sammenfatter, TRIO godkender og sender afsted.

Temadrøftelse: Muligheder for ventilerung ifm. høje følelsesmæssige belastninger

Kristina indleder med at sige, at emnet har været oppe ad flere omgange i MED. Arbejdstilsynet har under mange af deres institutionsbesøg i kommunen haft opmærksomheder på høje følelsesmæssige krav og mulighed for ventilerung svarende til i Børneengen. Muligheden for at ventilere er en vigtig del af forebyggelsen omkring høje følelsesmæssige krav, så arbejdet ikke bliver for belastende.

En national vilkårsundersøgelse fra BUPL viser bl.a., at kun ca. halvdelen af pædagogerne oplever muligheden for at få faglig sparring med sin leder som tilstrækkelig. Derfor vil Kristina også gerne have MED's syn på, hvordan dette ser ud i BHK.

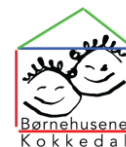
MED summer to og to over spørgsmålet: Hvilke muligheder og erfaringer er der med mulighed for ventilerung i husene?

Det nævnes bl.a., at MED-repræsentanterne og AKT oplever at blive brugt af kollegerne til ventilerung. Børneengen er i gang med at afprøve logbøger til registrering af og opfølgning på oplevelser. MED har fokus på, at der skal være åbenhed omkring, at det hele ikke altid er rosenrødt, og at dygtige medarbejdere også kan opleve, at noget bliver hårdt eller føle sig utilstrækkelige. MED kan være rollemødder ift. denne åbenhed.

Kamilla siger, at det kan have betydning at kunne ventilere uden at skulle bruge krudt på korrekt sprogbrug. Hertil siger Kristina, at det centrale er, at den, der modtager en fortælling, ikke hopper med på en sprogbrug men guider tilbage i en konstruktiv snak om, hvad der er behov for.

Kristina opsummerer tilbagemeldingerne: Der er generelt en oplevelse af, at lederne er tilgængelige for sparring, og at der er gode muligheder for at trække på hinanden som kolleger. Der er dog behov for at se nærmere på nogle forhold.

Hvad gør man fredag eftermiddag eller andre ydertider, hvor der ikke er en leder eller nær kollega



til stede. Det skal afstemmes med de daglige ledere, om de kan være at træffe på telefonen, hvis der er behov for det. MED peger på, at det ikke nødvendigvis er alle, der har en kollega, de oplever at kunne gå til. Desuden sætter MED spørgsmål ved, om vi er opmærksomme nok på at klæde de unge kolleger på? Disse ting kalder på mere fokus, så vi finder ud af, hvordan vi kan arbejde videre med det.

MED aftaler, at åbne mulighed for at tale om disse ting ifm. trivselsdialogen. MED-repræsentanten orienterer i eget hus om, at vi har drøftet muligheden for at ventilere for at inspirere til dialog.

Planlægning af fælles personalemøde 2. oktober

Kristina har skrevet til Dorthe Birkmose og spurgt, hvilke muligheder der er. Vi prøver at høre, om hun kan favne nogle af de temaer, der fylder i BHK pt.

Temaer og punkter på kommende MED-møder

- Trusselsvurdering af BHK ift. bestemte værdier
- Nedslag i Medarbejdermappen
- Opfølgning på registreringer af oplevelser med høje følelsesmæssige krav

Eventuelt

Lasse spørger, om der bør ligge noget i beredskabsplanerne, om hvad vi gør, hvis man møder ind i et hus, efter en udmelding om, at vi ikke må drikke vandet. Kristina siger, at hun har rejst det samme spørgsmål på rådhuset og afventer svar.

Ledergruppen skal på konference i Slovakiet ifm. det nye forskningsprojekt om eksemplarisk omsorg. Derfor er der fire dage i næste uge, hvor de daglige ledere ikke er i Kokkedal. De kan træffes på telefonerne.

Hvad kommunikerer vi ud fra dagens møde?

Plan for APV-proces i uge 36 samt opfølgning og trivselsdialog på personalemøderne i efteråret. MED har drøftet mulighederne for ventilerings ifm. oplevelser med høje følelsesmæssige krav.

Vi planlægger et ekstra personalemøde om pension for pædagoger, og undersøger muligheden for, at FOA kan holde et møde om pension for medhjælpere.

Julie kommer på besøg i alle huse i september, så alle kan møde deres nye AMR.

Evaluerings af dagens møde

Det giver god mening at drøfte ventilerings ifm. trivselsdialogen.

Nye MED-repræsentanter oplever, at det har været et godt møde med mulighed for at komme med nogle ting. Det var rart med mere tid til at snakke med hinanden.