

Referat af MED-møde 21. marts 2024

Deltagere: Camilla, Anne-Marie, Sanne, Jeanette, Lasse, Carina, Kamilla, Kristina, Rasmus, Sine, Mette, Maria
Referent: Sine

Det blev aftalt at afslutte mødet ti minutter tidligere, så alle kunne gå til påskefrokost i husene.

Nyt fra Børnehusene Kokkedal og Fredensborg Kommune v. Kristina

Status på økonomien i BHK

Med lønnen kørt for marts ramte vi 24%, og med månedens udgang skal vi gerne ligge på 25%. Selvom det lyder fint, er vi udfordret af de overenskomstmæssige lønstigninger på 4% pr. 1. april, som på forhånd er lagt ind i budgettet. Der er også kommet store stigninger på renovation i år, som udfordrer budgettet.

Kamilla spørger, om man evt. kan spare noget ved at afmelde dele af renovationsordningen, så vi fx har færre containere/færre sorteringsmuligheder. Det tager Kristina med videre.

Fælles arbejdsdag 4. maj

En arbejdsgruppe har stået for planlægningen og prøvet at indtænke de ønsker, der kom op på Strategidagen i december. Vi får et oplæg v. Hanne Kusk, som er blevet anbefalet af deltagere på diplomuddannelsen i Leg, kreativitet og læring, et oplæg ved forfatter Glenn Bech, og Kamilla vil fortælle om EVA's nye undersøgelse om børns perspektiver på leg.

Nyt PUS-koncept i Fredensborg Kommune

Anne-Marie, Kamilla og Kristina har været til en præsentation i kommunen. Det nye materiale er udviklet på baggrund af erfaringer med, hvad der fungerer bedst. Det består af inspirationskort, som bl.a. fokuserer på meningsfuldhed og seniorordninger. Man udvælger relevante kort til den enkelte samtale og kan hente inspiration fra spørgsmål bag på kortet.

Der er også mulighed for at holde TUS (teamudviklingssamtaler) og en kortere individuel samtale. I TUS kan dialogen bidrage til fælles forståelse af kerneopgaven. TUS kan evt. også samles med trivselssamtaler, som kommunen har fokus på ifm. arbejdsmiljø.

I BHK kan dette evt. lægges i forlængelse af uge 36, hvor vi har fokus på arbejdsmiljø.

Dorthe Birkmose på fælles personalemøde

Da der har været mange positive tilbagemeldinger på Dorthe Birkmoses oplæg om forråelse og psykologisk tryghed, har vi lavet en aftale med hende. Hun er meget efterspurgt men kommer til Kokkedal i oktober 2025 og holder oplæg på et fælles personalemøde.

Arbejdspres i fælleskøkkenet

Der er to langtidssygemeldte medarbejdere i køkkenet, så de tilbageværende har meget travlt. Der er behov for, at vi andre har overskud, støtter op og viser forståelse, hvis det ikke kører helt som det plejer. Der er et stillingsopslag ude nu.

Udkig efter muligheder for fysioterapeut

Vi har forhørt os, men har endnu ikke haft held med at finde en afløser, efter Sabine stoppede. Der har ikke været et stillingsopslag ude endnu, det er sat på pause indtil videre. Vi vender tilbage til det og er klar over, at fysioterapi stadig er et ønske hos mange.

Nyt fra AMR v. Anne-Marie

Anne-Marie har været til netværksmøde om høje følelsesmæssige krav og fremviste en spørgeguide fra mødet. Spørgguiden kan hjælpe med at klæde os på til arbejdet og opgaverne. Den bruges til at vurdere, om der er noget, der skal kigges nærmere på.

Guiden udsendes sammen med referatet.

Kristina siger, at høje følelsesmæssige krav kan være en temadrøftelse, som MED kan fordybe sig i senere. Vi skal også have fokus på, hvordan vi introducerer nye kolleger til både mulige fysiske og psykiske belastninger i arbejdet, og hvilke handlemuligheder der kan være. Den opgave skal det nye MED-udvalg sammen med de daglige ledere klædes på til.

Nyt fra TR v. Lasse

Lasse orienterede om resultatet af trepartsforhandlingerne, som medlemmerne nu skal stemme om, inden overenskomsten kan komme på plads. Afstemningen bliver denne gang samlet med sygeplejerskernes og lærernes afstemning.

I overordnede træk er det, der skal stemmes ja eller nej til:

8,8 % lønstigninger hvoraf de 4 % effektueres fra april i år. Tillæg til medarbejdere, som har været ansat i over 15 år, samt stigninger til daglige ledere. Grundlønner stiger, pensionen stiger og man får mulighed for at få en del af pensionen udbetalt i stedet for at spare op.

KL sagde nej til forberedelsestid til pædagoger, men der vil være yderligere 2 % at forhandle om lokalt, som evt. kunne gå til forberedelsestid.

Der er også åbnet for en ny stillingsbetegnelse som "pædagogisk faglig specialist" med en særlig grundløn. Det skal forhandles lokalt, hvis den skal udmøntes.

Hvis der er flertal for aftalen, vil udbetaling af de 4 % lønstigning først blive fra juni.

BUPL anbefaler, at pædagogerne stemmer ja til aftalen, da de ser den som et godt skridt på vejen mod de ønskede lønstigninger.

Aftalen vil gælde for en toårig periode, hvorefter der skal genforhandles i lyset af prisniveauer mm.

Dagens tema: Ny ramme for børnekonferencer v. Mette og Marianne

Efter ønske fra de daglige ledere er materialet blevet præsenteret i alle husene i februar. Derfor blev rækkefølgen for MED's inddragelse lidt anderledes end først tænkt. Det første år er et øve-år, hvor vi afprøver materialet og gør os nogle fælles erfaringer. Sidst på året evaluerer vi og kan tilrette ud fra erfaringerne. Materialet vil også fremadrettet være i løbende udvikling i takt med, at vi får ny viden og nye erfaringer.

Ved en runde med de første tilbagemeldinger fra husene, blev der peget på, at:

- Der er noget forarbejde ift. planlægningen og brugen i opstarten. Man skal lige finde ud af at komme i gang og orientere sig i materialerne.
 - Det forstyrrer, at Sprogtrappen nævnes i invitationen til forældresamtaler, da der ikke tales om Sprogtrappen ved 3. mdr.'s samtalen.
- Mette sagde hertil, at invitationen i Stuens bog er lavet til trivselssamtalerne, og at der senere kommer en særlig invitation til forældresamtaler i opstarten, den er under udarbejdelse.
- Det er rart med dagsordener og opdelinger for hver måned, det er lige til at gå til.
 - Kollegerne er imponerede og positive og synes, det er rart, at der er en rettesnor.
 - Det er rart med et mere struktureret og effektivt møde. Man ved præcist, hvad man skal snakke om. Det er et godt arbejdsredskab.
 - Græstedgård har lavet et tillægsskema til et mere detaljeret overblik over, hvad der skal gøres hvornår. Kamilla sender skemaet til Mette og Marianne.
 - Det ville give god mening at kalde Sprogtrappen for Udviklingstrappen især i mødet med forældre. Det nuværende navn signalerer, at det kun handler om sprog.



- Der er et ønske om at få noget ind i materialet, som også sætter fokus på, hvilke legestemninger børnene kommer i, så alle børn får erfaringer med både rolige og vildere stemninger.
- Redskabet til forberedelse af tværfaglige møder er blevet afprøvet og fungerer godt. Den systematiske forberedelse er med til at højne kvaliteten af dialogen på de tværfaglige møder.

Marianne opfordrer til, at alle gemmer og deler oplevelser med, hvad der fungerer godt og lykkes, og hvad der evt. mangler eller bøvler. Det foreslås, at de daglige ledere lægger en seddel ind bagerst i Stuens bog-mappen, hvor erfaringerne løbende opsamles.

Mette og Sidsel er i gang med at udarbejde materiale specifikt til opstart og modtagelse, herunder invitationer til opstartssamtaler. Dette inddrager ønsker fra både forældre og medarbejdere.

Valg af AMR og TR 2024 v. Kristina og Lasse

Valget af AMR og TR afholdes om morgenen den 4. maj, inden arbejdsdagen går i gang. Både Anne-Marie og Lasse genopstiller. Vi skriver ud på Aula og hører, om andre har lyst til at stille op til de to poster. I så fald skal der gennemføres en afstemning.

Der skal også vælges medarbejderrepræsentanter til MED-udvalget, så det nye udvalg kan starte op i efteråret. De sikkerhedsvalgte repræsenterer samtidig eget hus i MED-udvalget, så derfor skal valg til MED først gennemføres efter valg af AMR og TR.

Det er optimalt, hvis nogle medarbejderrepræsentanter fortsætter i MED, og der også kommer nye ind, så det bliver en blanding af erfaringer og nye input. MED aftaler, at man som udgangspunkt max sidder i MED i to valgperioder og derefter melder ud til kollegerne, at en anden gerne skal overtage stafetten. Alle går ud og hører, om nogen kunne være interesserede i at stille op. MED drøftede, hvordan budskabet om, at alle kan stille op, bedst kan deles med kollegerne.

Påklædning og hygiejne – genbesøg af retningslinjer

Er teksten i Medarbejdermappen tidssvarende, skal noget opdateres? Har vi behov for ny viden?

Kristina indledte punktet med at sige, at hygiejnereglerne godt kan opleves lidt rigide, men de er lavet for medarbejdernes skyld for at undgå smitte med resistente bakterier fra børnene.

Vi skal følge anbefalingerne i Medarbejdermappen. Anbefalingerne skal dog opdateres, da de er lempet, efter kommunen har fået ny hygiejneansvarlig. Kristina sagde, at vi har mulighed for at invitere den hygiejneansvarlige Tina Smock ud, og at hendes tilgang er dialog.

De gældende anbefalinger er beskrevet i kommunens *Vejledning om miljø og hygiejne i dagtilbud*.

Anbefalingerne skal være en del af informationen til nye medarbejdere ifm. modtagelsen.

Der blev peget på, at det også har betydning, at den daglige leder går foran som rollemodel ift. hygiejneanbefalingerne.

Ift. påklædning var der i MED enighed om, at det kan være en relevant drøftelse, om vores retningslinjer er nutidige. Herunder afvejningen af tidens fokus på retten til at se ud, som man vil, overfor at fremstå og agere som professionel på en arbejdsplads.

MED tog hul på en drøftelse af, at det i dag er svært at have fastlåste regler for påklædning, og at det er mere relevant at have fokus på, om en medarbejders påklædning i konkret praksis virker forstyrrende ift. udførelse af arbejdsopgaverne. Det kan være en fordel at være godt rustede til at gå i dialog om de situationer, der måtte opstå, så der kan tages stilling i de enkelte tilfælde.

Sine laver et opdateret udkast til teksterne om hygiejne og påklædning i Medarbejdermappen, som præsenteres på næste MED-møde.

Kristina fortalte, at hele medarbejdermappen skal opdateres i år. Det kan blive en opgave for det nye MED-udvalg at byde ind i den proces.

Høring om børn og unges trivsel

Der er et stort samfundsmæssigt fokus på øget mistrivsel blandt børn og unge. I Fredensborg Kommune er ca. 20% af alle børnene segregeret ud i specialområdet og der ses en stigning i psykiatriske diagnoser. Det ønsker kommunen at gøre noget ved og har iværksat en ambitiøs 2030-plan med fokus på børn og unges trivsel. Kommunen gennemfører en folkehøring frem mod april, og den 30. april holder kommunen et stort trivselsforum, hvor BHK har i alt 10 pladser. MED byder ind til høringen med en drøftelse af fire temaer:

Det gode digitale liv

- De digitale oplevelser fylder meget hos børnene, og det føres ind i dagtilbuddet som en del af deres leg og optagethed.
- Når børn bliver hentet, fylder telefoner ofte med det samme. Telefoner bruges som børnepasser.
- Børn mister meget tid med deres nærmeste voksne. Flere børn fastholder ikke øjenkontakt.
- Nogle børn lærer engelske ord fra det digitale og bruger engelsk i leg, selvom dansk er deres modersmål.
- Forældre lader til at mangle viden om konsekvenserne af et højt forbrug af digitale medier.
- Nogle forældre synes, det er svært at nægte børnene telefonen, når de selv som forældre har svært ved at lægge telefonen fra sig.
- MED kan være bekymrede for, om forældre generelt er kritiske nok, ift. hvor meget tid deres børn bruger på digitale medier, og hvad børnene ser.
- MED ser det som en relevant ny pædagogisk opgave at informere forældre om vigtigheden af nærvær og gode digitale vaner i lyset af den nye viden på området.

De vigtige fællesskaber

- Der er altid enkelte børn, som står udenfor fællesskabet i alle huse.
- I BHK er vi kommet langt ift. at se alle børn, og vi har gode redskaber, som hjælper os med at få øje på om alle børn er del af fællesskaber.
- Når vi får øje på de børn, som har brug for en støttende hånd i ryggen, er der altid en andel af disse børn, som har brug for noget ekstra for at kunne blive del af fællesskabet. I de tilfælde kan det tage lang tid at finde frem til, hvordan vi kan hjælpe det enkelte barn ind i fællesskabet. Ofte skal forskellige muligheder afprøves, og/eller det skal afklares, hvilken hjælp eller opkvalificering vi som voksne har brug for, før vi kan hjælpe barnet bedst muligt.
- I mange tilfælde er det særlige og specifikke justeringer i læringsmiljøet, der er forudsætningen for det enkelte barns deltagelse i dagtilbuddet. Derfor ser MED et behov for at sætte fokus på, hvordan vi som en del af overgangsarbejdet ruste børnene til at klare sig bedst muligt i skolen i nye rammer, når vi ikke længere er ansvarlige for at tilrettelægge læringsmiljøet omkring dem.
- Når vi i BHK er blevet gode til at få øje på og inddrage de børn, som har brug for hjælp til at komme ind i fællesskabet, ligger der mange års hårdt arbejde bag med målrettet refleksion, udviklingsprojekter og engagement fra alle medarbejdere. Vi kan være stolte af, at vi med de ressourcer, vi har til rådighed, har formået at skabe en høj kvalitet i læringsmiljøet i sammenligning med mange andre dagtilbud. Det kræver en fortløbende indsats at vedligeholde denne kvalitet.

Den stressende perfektions- og præstationskultur

- Dette fylder umiddelbart ikke blandt børnene i husene. MED drøftede, at det dels kan handle om, at vi i BHK har skabt en kultur, hvor der er plads til at være den, man er, og hvor barnet respekteres for sine egne udtryk. Og dels at perfektionskulturen ofte først slår igennem, når

børnene bliver lidt ældre og ikke længere går i dagtilbud.

- Der er ind imellem forældre, som synligt stiller høje krav til deres barns præstationer på måder, som skaber usikkerhed hos barnet.

De betydningsfulde voksne

- Den betydningsfulde voksne er nærværende og autentisk i samspillet med barnet - og har tid og rammer til at være nærværende.

- Attraktive arbejdsvilkår i dagtilbud er afgørende for, at de voksne er gennemgående i hele barnets institutionsforløb. Kontinuiteten i børnenes voksenrelationer er afgørende for en tryk tilknytning og relationsdannelse mellem børnene og de nære voksne.

- Den betydningsfulde voksne tager i kollegagruppen et medansvar for, at læringsmiljøet er alsidigt og rummeligt og skaber lige deltagelsesmuligheder for alle børn.

Opfølgning på Mindre bøvl – mere mening

Kommunens nyhedsbrev med status på Mindre bøvl-processen blev udsendt med dagsordenen. Kristina spurgte, om kollegerne har budt ind med flere temaer siden sidst. Det var ikke tilfældet.

Da Kristina og Anne-Marie var på sikkerhedsrunde i husene, blev den interne kommunikation flere steder nævnt som et område med plads til forbedring. Derfor har TRIO foreslået, at MED laver en undersøgelse, hvor alle medarbejdere opfordres til at besvare et spørgeskema om deres oplevelser af den interne kommunikation i BHK.

Spørgeskemaerne bliver uddelt af MED-repræsentanter i alle huse og tages med tilbage til MED-udvalget, som vil samle op og bruge medarbejdernes input til at pege på, hvordan den interne kommunikation kan styrkes.

Eventuelt

Der var ingen punkter.

Kommunikation fra dagens møde

Der er valg af AMR og TR i forbindelse med den fælles arbejdsdag 4. maj.

Valg til MED-udvalget finder sted i ugen efter arbejdsdagen. MED-udvalget opfordrer alle interesserede til at stille op, så der løbende kommer nye input ind i MED.

Alle bedes besvare et spørgeskema om den interne kommunikation i BHK. Temaet kom op ifm. APV-runden i husene, hvor flere nævnte, at der var plads til forbedring af kommunikationen.

Evaluering af dagens møde

Der var overvejende stor tilfredshed med mødet, dog med en opmærksomhed på, at dagsordenen blev lidt tidspresset.