

Referat af MED-møde 26. oktober 2023

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

Afbud: Carina

Referent: Sine

Nyt fra Børnehusene Kokkedal v. Kristina

Diplomuddannelser og timer

Der er en fælles ramme i Fredensborg Kommune, ift. hvor mange timer man får til deltagelse i en diplomuddannelse. Der har været rejst en undren på det nuværende hold, fordi nogle i andre områder har fået flere timer ud pr. uddannelsesdag. Kristina orienterede om, at vi i BHK har det samme antal timer i alt, men at vi efter ønske fra medarbejdere på tidligere forløb har fordelt dem sådan, at man har 6 timer pr. uddannelsesdag samt to hele fridage ifm. vejledning, hvor man kan forberede opgave mm. Fremadrettet kan vi evt. vælge at ændre det, hvis det er et ønske.

Der er flere tilbagemeldinger fra MED om, at mange er glade for den nuværende ordning i BHK. Nogen har også hørt om, at andre områder selv giver ekstra timer oveni den ramme, som er aftalt i kommunen. Kristina vil tage op med de andre områdeledere, at dette får nogen til at undre sig.

Kristina sagde, at hvis MED hører nogen undre eller ærgre sig ifm. timetildeling, skal man opfordre til og hjælpe med, at spørgsmålet rettes til en leder, så eventuelle misforståelser kan opklares.

Kort status på Mindre bøv! – mere mening

- Spørgsmål og ønsker ift. Sprogtrappen er der gang i at kigge på.

- Ift. AKT blev al nytænkning sat på pause, fordi vi har ventet på kommunens samarbejdsmodel. Denne blev præsenteret lige før efterårsferien. Overordnet er meldingen, at de medarbejdere (fx logopæd og psykolog), som før brugte meget tid på skrivearbejde, skal mere ud og være tættere på praksis. Vi ved endnu ikke, hvordan det konkret udmøntes, men det kan bl.a. være i form af sparring. IK og TK erstattes af noget andet. Selvom det på papiret træder i kraft i uge 43, skal vi først nu i gang med at se på, hvordan det bedst kan tilrettelægges og i hvilken form. Det handler om at gøre vejen fra behov for hjælp til handling tæt på praksis kortere og mindre omstændelig. Der er ingen § 32 pladser frem til august 2024. Der kommer mere information om den nye model.

- Kommunikation vil Anne-Marie sige noget om under punktet om Nyt fra AMR.

De øvrige punkter fra Mindre bøv!-processen kigger vi også videre på.

MED opfordres til at give kollegerne en sidste mulighed for at byde ind med flere ting, som bøvler, og som vi skal kigge nærmere på. Det skal være i forhold til interne beslutninger i BHK. Fx hvis der er nogle af vores rutiner, regler og praksisser, som ikke længere giver mening.

Hjælpespørgsmål til inddragelsen af kolleger sendes ud sammen med referatet.

Arbejdsdag i december eller januar

Normalt laver vi en arbejdsdag ifm. udarbejdelse af årsplanen. Da årsplanen er toårig, er der ikke en proces i år. Kristina foreslog, at vi alligevel holder en arbejdsdag, hvor vi kigger på den røde tråd i arbejdet, ser på hvor vi er henne ift. årsplanens indsatser og konkretisere overskrifterne ud i handlinger. Fx hvordan vi omsætter en stor overskrift som Verdensomsorg til praksis i mødet med børn og forældre i de enkelte huse. Arbejdsdagen kan også bruges til at genbesøge og opdatere gamle politikker mm. MED bakkede op om at holde en arbejdsdag med de nævnte formål.

Magtanvendelser

Der er opstået fokus på spørgsmålet, fordi vi er stødt på det i praksis og har fået anledning til at undersøge, hvad reglerne egentlig er. En situation, som ikke i første omgang blev oplevet eller tænkt som en magtanvendelse, blev vi opmærksomme på, at vi faktisk skulle registrere og indberette.

Kristina orienterede om, at vi arbejder på dagtilbud efter "mindste-indgrebs-princippet". Det betyder, at vi som udgangspunkt ikke må udøve magt. En magtanvendelse kan være så lidt som at holde kortvarigt fast i et barn eller blive nødt til at flytte et barn fysisk. Dette kan nogle gange være nødvendigt som en del af praksis. "Magt" kan derfor godt lyde mere voldsomt, end det måske er. Indberetningen af magtanvendelser sker af to årsager:

Situationerne skal vurderes af en uvildig udefra for at sikre, at børnene har det godt hos os. Registreringen skal give os mulighed for at reflektere over de konkrete situationer, og om man kunne have gjort noget andet. Det kan hjælpe til at opbygge handleberedskab fremadrettet.

MED orienteres nu for at være klædt på til eventuel undren, som måtte opstå blandt kolleger over, at vi skal til at registrere mere, end vi har været vant til. Et vigtigt budskab er, at man skal se indberetningen af magtanvendelser som et redskab til at reflektere over praksis.

Tilføjelse til referatet: Magtanvendelser er beskrevet i Medarbejdermappen, herunder hvad der anses som legitime magtanvendelser.

Nyt fra AMR v. Anne-Marie

Sikkerhedsrunder

Anne-Marie og Kristina har snart været på sikkerhedsbesøg i hele området, de mangler kun dagplejen og Områdekantoret. Det har været en fantastisk positiv oplevelse med mange gode tilbagemeldinger om APV-processen. Det skaber en tryghed, at vi laver APV hvert år, så alle kan huske proceduren fra sidste år. Vi får taget mange ting i opløbet, før de vokser sig større. Det er blevet sværere at finde emner at sætte på plancherne, og det tolker Anne-Marie som, at der er færre irritationsmomenter i hverdagen. Det gik igen, at mange gerne vil noget mere socialt sammen som kolleger, både i eget hus og på tværs. Det ser Anne-Marie som et tegn på, at man har det godt i medarbejdergrupperne.

Der var nogle ønsker om forbedring ift. kommunikation, både på områdeniveau og internt i husene, nogle gange går kommunikationen hurtigt, og nogle gange opstår der tvivl og misforståelser.

Kristina supplerede med, at der er forskellige kommunikationsbehov blandt medarbejderne, nogen ønsker mere information på det politiske niveau og andre ønsker meget praktiske oplysninger. Det var også et tema, at ikke alle føler sig lige inkluderet, når der kommunikeres ud til hele området, det gælder både for dagplejen og AKT-teamet, at de ikke altid føler sig tænkt med ind. Det skal der selvfølgelig laves om på.

Det er aftalt med Fælleskøkkenet, at Jonas træder ind i MED som deres repræsentant fra januar 2024 og deltager i MED-møderne, når det giver mening ift. punkterne på dagsordenen.

Der er et enkelt sted en tilbagemelding om, at man oplever for meget ferie som fastlagt på forhånd og ønsker en mere fleksibel ferieplanlægning. Flere gav udtryk for, at det er tiltrængt at holde ferie i uge 42. Kristina sagde, at der er store økonomiske hensyn ift. at BHK har lukket i uge 42. Det giver et samlet break, mindre sygefravær, og vi får afviklet rigtig meget ferie samlet. Når det ikke ligger mellem jul og nytår, handler det også om, at rigtig mange familier alligevel holder fri i

de dage og ikke har brug for pasning, så vi gratis kan afvikle ferie der og gemme personaleressourcerne til, når børnene er her. Umiddelbart er oplevelsen af for meget fastlagt ferie opstået med indførslen af lukkeugen i uge 30. Nogle gav udtryk for, at mange alligevel gerne ville holde ferie i uge 30.

Kristina vil tage ønsket om mere fleksibilitet med videre i kommunen, som gerne vil være en attraktiv arbejdsplads. Lasse vil også tage det med videre i TR-regi.

Ellers gik det igen i alle huse, at man fremhævede gode kolleger, god ledelse, højt fagligt niveau og udvikling som årsager til, at man oplever et godt arbejdsmiljø og fortsat gerne vil arbejde i BHK.

Kristina afrunder med at sige, at det er vigtigt at have en oplevelse af, at når man rejser noget i APV-processen, så bliver der også gjort noget ved det. Der er blevet udbedret forskellige mangler på legepladserne, og det prioriteres i næste års budget at afsætte penge til de ønsker, der er rejst i husene ift. bl.a. ny opvaskemaskine o.l.

Nyt fra TR v. Lasse

Trepartsforhandlingerne er i gang og handler om fordeling af de nationalt afsatte milliarder til velfærdsprofessionerne. BUPL har desuden fokus på at få flere medlemmer, så de kan stå så stærkt som muligt til OK 2024. Et andet fokus er at få flere pædagoger op på fuldtidsansættelse.

Lasse pegede på, at ifm. at kommunen blev inspireret af Gentoftes afprøvning af 4-dages arbejdsuge og ville igangsætte prøvehandlinger, fik de ikke informeret godt nok om, hvad tanken bag initiativet var. Det har TR-gruppen undret og ærgret sig over, fordi flere måske ville have haft lyst til at afprøve en anden organisering, hvis de var blevet klædt bedre på, inden de blev spurgt. Man kunne have holdt et fælles personalemøde, hvor KL kunne have fortalt om, hvad det kræver, lagt op til drøftelser mm.

Kamilla sagde, at ledergruppen har haft besøg af repræsentanter fra Gentofte Kommune, og at lederne har videreformidlet til medarbejderne. Argumentet for ikke at ønske at afprøve modellen har især været de lange arbejdsdage, som har gjort, at det ikke har virket attraktivt.

Lasse har et ønske om at holde et møde for alle pædagoger i BHK til en snak om arbejdstidsregler, så vi kan genoptage dialogen med BUPL om medarbejdernes ønsker og evt. åbne for en ny forhandling. Dette er Lasse i dialog med Jan Vangmand om.

Dagens tema: Fejring af fødselsdage v. Sidsel og Esma

Gennem lang tid har der været et ønske fra medarbejdere om en fælles ramme for fejringerne. Mange har stået i tvivlsituationer i mødet med forældre, børn og kolleger.

De daglige leder har fået Sidsel og Esmas præsentation, derefter er Områdebestyrelsen blevet inddraget, og nu skal MED-udvalgets perspektiver også inddrages. Alle tilbagemeldinger samles og tages med tilbage til ledergruppen, inden det færdige produkt udarbejdes, evt. i form af en pjece.

I rammen indgår der to forskellige modeller for fejring; enten kan institutionen stå for fejringen, eller også kan forældrene stå for fejringen i hjemmet. Se bilag.

I rammen er der lagt vægt på, at fødselsdagsbarnet selv kan sætte sit præg på, hvordan fejringen skal foregå, bl.a. om der skal være kakao eller saftvand, og hvordan bollerne pyntes. Dette kan evt. også imødekomme mange forældres ønske om, at barnet oplever at dele noget ud.

Ud fra en opmærksomhed på, at familier er meget forskellige, har forskellige hjem osv., lægger

Sidsel og Esma op til forskellige måder, vi kan deltage i familiens fejring på. Evt. kan man bruge et udendørs sted i BHK, hvis man ikke har så meget plads i hjemmet.

Fejring, som forældre står for, kræver koordinering og forberedelse sammen med forældrene. Fx med en forventningsafstemning en uge før, hvor vi sikrer, at forældrene kender vores ramme for fejring, at der tages højde for eventuelle særlige kosthensyn i børnegruppen, og at der lyttes til forældrenes ønsker for den gode fejring. På den måde kan vi tage et medansvar for, at det bliver en god oplevelse for alle. Vi kan ikke forvente, at alle forældre læser vores pjecer og kender til rammen for fejring i BHK. Forventningsafstemningen giver også os mulighed for at forberede børnegruppen på, hvad der skal ske.

Det vil være oplagt også at informere forældre om rammen for fejring ifm. velkomstsamtalerne.

4 dilemmaer blev drøftet i MED, inkl. kommentarer fra Områdebestyrelsen:

a. Hvis forældre på dagen står i institutionen med en stor kage, slikposer o.l. – selvom vi har talt med dem om rammerne. Her mente hele bestyrelsen, at så må kagen sendes med hjem igen - forudsat at man ved, at man har været i dialog med forældrene om, at man ikke kan medbringe noget.

MED's kommentar: Det vil ikke være så svært at afvise en kage, hvis vi ved, at vi har talt med forældrene om det inden.

b. Skal der også glasur på bollerne i vuggestuerne. I nogle huse har der været det, I andre ikke. Skal det være ens i alle huse? Her var bestyrelsen delt i deres holdninger.

MED's kommentar: Måske kan glasur-spørgsmålet fortsat håndteres pragmatisk, så det besluttet i den enkelte gruppe eller det enkelte hus, om der skal bruges glasur.

c. Fødselsdagsgaver – nogle huse har før lavet gaver, andre har ikke. Skal det være ens.

Alle i bestyrelsen mente, bortset fra en, at alle børnene skal have en gave til deres fødselsdag.

Bestyrelsen har også fokus på de pædagogiske formål med gaverne, fx den kulturelle tradition i at give og modtage en gave, at børn er med til at lave dem, pakke dem ind o.l.

MED's kommentar: Fint at alle får en lille gave at pakke op, som institutionen laver.

Det behøver ikke være den samme slags gave stuer eller huse imellem.

Det er ikke vigtigt, hvad gaven er, og hvor kreativ den er. Det behøver ikke være omstændeligt at lave den.

d. Vil det være okay at invitere sin fordybelsesgruppe hjem eller skal det være hele gruppen.

Alle i bestyrelsen, bortset fra en, mente at det også godt kunne være okay at invitere den lille gruppe.

MED's kommentar: Nogle huse har ikke faste men skiftende fordybelsesgrupper fra dag til dag.

Forældre skal derfor vide, at det afhænger af ugedagen, hvilken gruppe der kan blive tale om at invitere hjem.

Den overordnede tilbagemelding fra MED var, at det er et godt oplæg. Hvis denne ramme indføres for alle huse, fjerner det en masse af de dilemmaer, som opstår ud fra, at børnene i dag bliver fejret på meget forskellige måder. Den præsenterede ramme virker nem at navigere ud fra.

Det er godt at afgrænse uddelte ting/slikposer mm. til hjemmet, så de ikke kommer med tilbage til institutionen og bliver anledning til konflikter og dilemmaer.

Spørgsmål, som MED rejser til videre drøftelse i ledergruppen:

- Kan glasur-spørgsmålet håndteres pragmatisk, så hver gruppe vurderer, hvad der giver mening?
- Skal alle forældre orienteres direkte og mundtligt omkring rammen for fejring forud for hver fødselsdag, eller kan man blot orientere på Aula og følge op på, om forældrene har læst informationen?
- Hvis forældre vælger at invitere til fejring i Det grønne værksted, er det så hjemmets "regler" eller fx institutionens sukkerpolitik, der gælder?

Kristina orienterede om, at ledergruppen også vil drøfte, hvordan lederne kan bidrage til at kommunikere den nye ramme ud til forældrene, så medarbejderne ikke står med en meget stor formidlingsopgave til mange forældre lige på en gang.

Kristina forventer, at den nye ramme bliver klar til implementering pr. 1. januar 2024.

Status på budget 2023 og 2024

Kristina opsummerede, at vi har haft lukket helt for indkøb i hele 2023, og at det har derfor været noget "skrabet". Vi har også haft udsigt til at gå ud af året med et stort underskud bl.a. pga. fald i forventet børnetal. Det har trukket store veksler på medarbejderne at skulle spare på vikarer mm. Til gengæld har det haft den ønskede effekt, så det nu ser ud til, at vi kun har et meget begrænset merforbrug og kan gå bedre ind i det nye år, end det først tegnede til. Det skyldes dog bl.a., at vi finansierer 2½ fuldtidsstilling via vores indkøbsbudget, og det vil vi stadig skulle til næste år for at bevare alle stillinger. Derfor inviteres MED til at drøfte, hvad vi ser som de rette prioriteringer i det nye år.

Forsikringspengene fra det brændte hus på Børneengens legeplads har ledergruppen tænkt at bruge til indkøb af materialer til at male og tegne i alle huse. Det er et engangsbeløb og en engangsløsning for 2024.

MED drøftede følgende økonomiske prioriteringsspørgsmål:

1. Materialer og nyt legetøj eller 2½ fuldtidsstilling?

Der var enighed om at fortsætte med at prioritere medarbejdere frem for indkøb.

Kristina sagde, at præmissen for dette er, at man som medarbejder selv kan tage et medansvar for prioriteringen, så det ikke bliver Kristina, der skal vurdere, om man må købe en pose karse o.l. Det opleves, at det mindre beløb, hvert hus fik tildelt i 2023 har været en okay måde at give lidt råderum på.

2. Solidarisk normering eller individuel dækning af barsler i de enkelte huse?

Nogle huse har meget dyre medarbejdere, andre har yngre og billigere medarbejdere.

Andre områder kører med adskilte økonomier for husene, hvilket giver forskellige vilkår husene imellem. Hvad ønsker vi?

Der var enighed om fortsat at dække solidarisk som en samlet arbejdsplads.

3. Mere vikardækning eller bevare nuværende grundnormering?

Der var enighed om at bevare den nuværende grundnormering.

I forlængelse af APV'en vil Mette tage spørgsmålet om vikardækning op på et personalemøde i Børneengen og orientere om, at ønsket kræver, at vi går ned i grundnormering.

4. Hvordan bruger vi bedst de timer, vi får til minimumsnormering i 2024 (ca. 29 timer pr. uge i alt):

- Forberedelsestid til pædagoger?

- Bedre grundnormering?

- Køkkenhjælp i husene?

MED peger på, at der kan være forskel på, hvad køkkenhjælp vil betyde i det enkelte hus, og at det

ikke vil give mening for alle huse.

Forberedelsestid er et ønske, og MED peger på, at det kunne muliggøres på forskellige måder, fx ud fra bedre grundnormering eller tildeling af køkkenhjælp.

Kristina sagde, at man godt kan lave prøvehandlinger, som er forskellige, men at den endelige beslutning efter prøvehandlinger skal være en fælles beslutning om noget, som er ens for alle.

5. Løsninger ift. børn med behov for mere end vores almene normering kan imødekomme:

- Trække ressourcer ud af grundnormeringen og over i AKT-teamet?
- Bruge midler til minimumsnormering til at styrke AKT?
- Styrke grundnormeringen så meget som muligt?

MED pegede på et behov for at drøfte, hvordan vi bedst bruger tiden med AKT; der er et ønske om bedre forventningsafstemning og klare udmeldinger om, hvad der er aftalt, bl.a. ift. hvornår der kommer en pædagogisk vejleder ud i huset.

Kristina siger, at vejlederne fremover skal booke sig ind i den daglige leders kalender, så det er synligt, hvilket fremmøde der er aftalt.

Der var enighed om, at en styrket grundnormering vil give bedst mening.

MED tilbagemelding på at blive inddraget i de økonomiske prioriteringer var, at det skaber gennemsigtighed og giver stof til eftertanke. Det vil også give en oplevelse af medbestemmelse, hvis vi inddrager de øvrige medarbejdere. MED foreslår, at der laves spørgeskemaer med afkrydsningsmulighed på personalestuerne, hvor man anonymt kan tilkendegive sine holdninger.

Opfølgning på Dorthe Birkmose

Vi udskyder punktet og genbesøger nogle af begreberne på arbejdsdagen.

Eventuelt

Maria spurgte til hvilken kommunikation der har været omkring opsigelser af medarbejdere tidligere på året. Kristina og Kamilla orienterede om, at der er blevet kommunikeret ud om, hvilke løsninger der overordnet blev valgt, herunder princippet om at bevare medarbejdere tættest på børnene. De berørte huse og MED-repræsentanter blev desuden særskilt orienteret. Der kommunikeres aldrig navne ud, når nogen bliver opsagt.

Kristina orienterede kort omkring retssikkerheden og procedurerne omkring opsigelser af medarbejdere generelt. Som regel har der forud for en opsigelse været et meget langvarigt forløb med samtaler, inddragelse af jurister og høringsperioder. Ledelsen kan aldrig udtale sig om, hvad der tales om og arbejdes med omkring en medarbejder, selvom der kan være en meget lang høringsperiode eller eventuel sygemelding, hvor kollegerne ikke ved, hvad der foregår. Samtidig er det et vilkår, at den berørte medarbejder godt selv kan fortælle andre om sine oplevelser af forløbet, uden at ledelsen har mulighed for at svare eller kommentere på, hvad kollegerne måtte have hørt.

Kommunikation til kollegerne

Det aftales, at MED orienterer kollegerne om, at:

Der kommer til at være mere fokus på magtanvendelser.

Der kommer en ny fælles ramme for fejring af fødselsdage.

MED har drøftet prioriteringer for Budget 2024.

Evaluering af dagens møde

Et godt møde med relevante punkter.