



Referat af MED-møde 29. august 2024

Deltagere: Mette A, Maria, Louise, Rasmus, Lasse, Kamilla, Anne-Marie, Carina, Tina (i stedet for Tabita), Kristina, Sine
Gæstedeltager: Sidsel
Afbud: Tabita, Jeanette
Referent: Sine

Velkomst og opstart af det nye MED-udvalg v. Kristina

Kristina indledte med at byde velkommen til det nye MED-udvalg, som sidder indtil 31/7 2026. Særligt velkommen til Louise, som er ny medarbejderrepræsentant for Troldeengen, og Tabita, ny medarbejderrepræsentant for Blomsterengen. Det blev aftalt, at Kristina holder et introduktionsmøde med de to nye medlemmer omkring rollen og MED's opgaver. Kristina orienterede om, at MED-udvalgets medarbejderrepræsentanter har mulighed for at holde formøde uden ledelsens tilstedeværelse. Det nye MED-udvalg skal på dagens møde tage stilling til, om den mulighed skal benyttes.

Tema: Den gode modtagelse v. Sidsel

Sidsel lavede en lille sketch for at illustrere målet med modtagelsen af nye børn: At indlede et tillidsfuldt og gensidigt samarbejde med forældrene omkring barnets trivsel, dannelse, udvikling og læring. Derefter præsenterede Sidsel oplægget til en ny ramme for modtagelse af nye børn og forældre i BHK for at få MED-udvalgets tilbagemeldinger. Rammen er beskrevet i to pjecer, som Sidsel og Mette (daglig leder) har udarbejdet. De skal bidrage til at skabe genkendelighed i modtagelsen på tværs af stuer og huse i hele BHK, så alle forældre mødes af noget, som vi fælles har reflekteret over og talt om vil give mening.

Pjecerne er tænkt som arbejds papirer til medarbejdere og skal ikke uddeles til forældre. Pjecerne/rammen er så småt blevet afprøvet i Ådalen.

Pjece om 1. velkomstsamtale blev fremvist og gennemgået. Fokus er på at informere forældrene om samtalen, at alle tager rigtig godt imod dem, og at samtalen bliver en videndeling primært mhp. at høre om forældrenes viden om barnet, og at alle børns tilknytningsperioder er forskellige. Dialogen skal primært være en videndeling mhp. at høre om forældrenes viden om barnet og lave en plan for barnets første tid i institutionen ud fra forældrene muligheder og ønsker. Dialogen hjælpes på vej med konkrete spørgsmål. Sidst i pjecen er der plads til at skrive noter, og Sidsel opfordrer til, at den der holder samtalen, deler noterne med kollegerne.

Pjece om 2. velkomstsamtale blev gennemgået. Fokus er på at følge op på barnets start i institutionen, fortælle forældrene om BHK, vores pædagogiske opmærksomheder og rammen for forældresamarbejdet.

MED gav tilbagemeldinger og ønsker til indholdet i pjecerne, som Sidsel og Mette (daglig leder) vil arbejde videre med. Yderligere kommentarer kan evt. eftersendes til Sidsel. De daglige ledere har givet deres respons på pjecerne. Områdebestyrelsen skal præsenteres for næste redigering og godkende, før pjecerne kan trykkes til uddeling.

Sidsel og Sine vil kigge på, hvordan indholdet i velkomstfolderen til forældrene og de nye pjecer til medarbejderne kan tænkes sammen, så de understøtter hinanden.

Planlægning af APV-proces i uge 36

Ingen i MED-udvalget havde særlige fokusområder, som trængte sig på, så i år spørger vi bredt til oplevelser af det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Der blev uddelt plancher, som skal hænges op i alle huse. Det var en erfaring fra sidste år, at man kan blive farvet af hinandens post-it sedler, så mange kommer til at skrive det samme. Derfor besluttede MED, at man i år skriver på bagsiden af post-it-sedlerne, så den blanke side vender fremad på planchen. Ellers følger vi samme procedure som tidligere år.

Man skal gemme de handleplaner, der laves på baggrund af APV-processen, og huske at skrive i dem, når man får handlet på tingene.

Vi har tidligere aftalt, at vi i APV-ugen også laver DCUM's børnemiljøvurdering med de ældste børn. Det er en lovmæssig forpligtelse, at vi gør det, så derfor har vi lagt det ind i en bestemt uge hvert år. Kamilla sender et link til børnemiljøvurderingen til alle daglige ledere.

I uge 39 kommer Kristina og Anne-Marie rundt i husene og følger op på APV-temaerne. Der bliver lagt et brev ud til medarbejderne om processen.

Nyt fra Børnehusene Kokkedal og Fredensborg Kommune v. Kristina

Projekt Verdensomsorg

Formidlingskonferencen udskydes til marts 2025, da Ditte Winther-Lindqvist skal på et længere forskningsophold i Australien.

Nyt forskningsprojekt om omsorg med Lone Svinth

Lone er optaget af, hvordan man kan arbejde med god omsorg, og på baggrund af sin deltagelse i kompetenceudviklingsforløbet i Fredensborg Kommune og i forlængelse af projekt verdensomsorg, er hun interesseret i at samarbejde med BHK. Projektet starter efter sommerferien 2025.

Overgang til 6 måneders norm

Alle overgår til 6 måneders norm pr. 1. januar 2025. Mere herom på næste MED-møde.

EU-lov om tidsregistrering

På dagtilbudsområdet skal vi ikke bruge MinLøn app til mødetidsregistreringer. Det er selve mødeskemaerne, der gemmes, og det sørger de daglige ledere for. Medarbejdere skal blot sikre sig, at eventuelle ændringer i arbejdstiden bliver registreret.

Budget

Som skrevet ud til alle medarbejdere i kommunen i sidste uge mangler der penge i kommunekassen. Budgetkataloget er forslag, som politikerne kan plukke fra for at finde besparelserne. Alle områder har været med til at byde ind med forslag. Der er et online borgermøde i dag, hvor man kan give sin mening til kende. Kristina gjorde opmærksom på, at besparelsen ved en lukkeuge svarer til den reduktion i medarbejdertimer, som man ville opnå ved at lukke en time tidligere hver fredag. Kristina vil indkalde MED til et ekstra møde, hvis der opstår vigtigt nyt ifm. bugettet.

Hvad rører sig i BHK

Temaet for årets julefrokost bliver igen bare at hygge os sammen. Invitationen vil blive uddelt i på et MED-møde, så MED-repræsentanterne kan give den videre til kollegerne og samle tilmeldinger samt musikønsker. Tilmeldingsfrist er 1. oktober. MED's opgave er at være opsøgende på kolleger, som ikke har tilmeldt sig, for at sikre, at alle har set invitationen.

Der er brugt meget krudt på at finde løsninger for børnene på Græstedgård, efter at førstesalen sidste år viste sig ikke at være lovlig. Det har trukket store veksler på medarbejderne, at der har manglet lokaler til en børnegruppe. Vi fik først tilbud om en bus, som kunne køre børn og medarbejdere til Fredensborg, hvilket der ikke var interesse for. I stedet har vi fået bevilget to store ladcykler med plads til 6 børn i hver for at få bedre muligheder for at tage på ture. Det er helt undtagelsesvist, at kommunen giver sådan en bevilling. Det er sket som et plaster på såret ift. ekstraordinære belastninger det har medført i Græstedgård ikke at have adgang til førstesalen. Det er også meldt ud fra kommunen, at der er mulighed for at opsætte noget midlertidigt til ophold på spejderhyttens plads, indtil de nye institutioner bliver bygget.

Nyt trivselskoncept på vej

Fredensborg Kommunes nye trivselskoncept bliver præsenteret i næste uge. Det bliver mere dialogbaseret med nogle kort og en ramme, som man skal have en fælles drøftelse af i husene. Det erstatter de tidligere digitale trivselsmålinger. Personalemødet den 3/10 er afsat til opfølgning på APV og trivsel. Her vil det være oplagt at tage en trivselsdrøftelse i husene. AMR og TR inkl. daglige leder får det nye trivselskoncept præsenteret i næste uge på en morgensalon.

I 2025 kommer Charlotte Birkmose på et fælles personalemøde.

MED er enige om, at den plan giver god mening. Der kommer et kit ud, og der skal laves en opsamling på, hvad man vil arbejde videre med i huset.

Nyt fra TR v. Lasse

Lasse sagde, at indtrykket er, at politikerne ikke helt har indsigt i, hvad det konkret betyder, hvis man gennemfører de foreslåede besparelser. BUPL tager del i de igangværende drøftelser.

Lasse opfordrede til, at man henter appen Bedre Pension udgivet af PBU. Her kan man gå ind via MitID og se, hvad man har opsparet til sin pension, hvilke forsikringer man har, om man evt. har brug for at spare mere op, og hvem der er arveberettiget til ens pension.

Lønforhandlingerne er ikke endeligt på plads endnu. Vi afventer et underskrevet referat fra BUPL.

Nyt fra AMR v. Anne-Marie

Det er blevet mere normalt med høje følelsesmæssige krav i arbejdet. Derfor er det vigtigt at tale om det og følge op på de oplevelser, kollegerne har. Vi har fået nogle skemaer til registrering og indberetning af voldsomme hændelser. De skal udfyldes, så vi har mulighed for at se, om hændelserne evt. opstår omkring det samme barn, de samme voksne, samt hvad og hvor meget der reelt opleves som voldsomt. Grænser er forskellige, fx kan hårde ord opleves forskelligt, så det nogle oplever som en voldsom hændelse, vil ikke nødvendigvis opleves som voldsomt af andre. Det handler også om, hvad man har med i bagagen. Registreringerne giver MED mulighed for at følge op på, hvad der har været af indberetninger. Det lægger også op til, at man som medarbejder sonderer mellem, hvor meget man føler sig påvirket af en oplevelse, om det er vigtigt, at det registreres, så der kan handles på det, eller om det bare er en almindelig del af arbejdet. Der kan være mange afvejninger og overvejelser i denne sondering, som med fordel kan foretages i samråd med en daglig leder, kollega eller MED-repræsentant. Både overvejelserne og registreringerne kan dermed give andre/MED mulighed for at gå i dialog om, hvilke udfordringer man aktuelt står i. Lasse tilføjede, at registreringerne også kan være med til at dokumentere for det politiske niveau, hvilke typer udfordringer der er en del af det pædagogiske arbejde.

Ifm. næste års APV vil MED se på, hvor mange og hvilke indberetninger det enkelte hus har lavet.



Kristina vurderer, at der pga. de mange perspektiver er behov for yderligere drøftelse på næste MED-møde, inden kollegerne præsenteres for skemaet. MED skal drøfte konkrete eksempler, så vi bliver mere sporet ind på, hvordan vi kan bruge skemaet på en god måde. Det blev aftalt, at MED-repræsentanterne kan afprøve registreringer eller lave noter om egne overvejelser for/imod en registrering i konkrete situationer.

Så vi venter med at præsentere skemaet for kollegerne til efter næste MED-møde.

Kodeks for MED

Kodekset blev senest opdateret af MED-udvalget i 2020. Det blev udsendt sammen med dagsordenen til dagens møde. Kristina gennemgik indholdet og spurgte, om der var behov for ændringer, eller om kodekset fortsat skal gælde. MED vedtog at fortsætte med samme kodeks.

Temaer til kommende MED-møder

Kristina orienterede om, at der i starten af 2025 kommer et fælles møde om fysisk belastning og høje følelsesmæssige krav sammen med MED-udvalg fra de andre områder. Her vil Bo Saarde sætte fokus på, hvilke belastninger der er, og hvordan vi kan arbejde med at minimere belastningerne.

Kristina opfordrede til, at hvis der opstår tanker om, hvad der kunne være relevante drøftelser i MED, at man sender hende en mail.

Drøftelse uden lederes tilstedeværelse

Kristina, Kamilla og Sine forlod lokalet, mens medarbejderrepræsentanterne drøftede, om der skal være formøder uden ledelse ifm. MED-møderne.

Tilbage meldingen var, at der kan aftales et formøde efter behov, hvis der opstår et punkt, som man ønsker at vende uden ledelse før et møde. MED-repræsentanterne giver i så fald Kristina besked.

Et forstærket pædagogisk læringsmiljø v. Marianne

Der har været et ønske om, at ressourcerne kommer tættere på børnene. Nogle situationer er blevet oplevet for svære at stå i med de ressourcer, vi har i husene. Der er tanker om at lave en prøvehandling i Ådalen. Vi vil prøve at samle flere personaletimer i en børnehavegruppe, hvor børn med behov for et forstærket pædagogisk læringsmiljø kan profitere samlet af at være i en mindre gruppe. Er i gang med at tilrettelægge.

Politisk er der lagt op til at vurdere, om et lignende tilbud skal oprettes i hvert bysamfund.

Det hele er sket i forlængelse af en tidligere temadrøftelse i BHK's MED-udvalg, hvorefter det er blevet løftet op i områdeledergruppen og nu også rejst som politisk sag i Børne- og Skoleudvalget. I sidste uge sendte BSU det videre til budgetforhandlingerne. Så sagsbehandlingen er lang, men vi kan blive lyttet på.

Når vi har prøvet mange ting af, konstaterer vi nogle gange, at noget kalder på flere ressourcer. Der, hvor der er brug for mere end de kompetencer og rammer, vi ellers kan tilbyde, efter vi som altid har været i dialog med PPR mv., vil vi kunne bruge denne løsning. Vi skal stadig prøve at løfte opgaverne via udvikling af læringsmiljøet ude i alle huse, efterhånden som behovet opstår. Fx med særlig sproglig støtte, en støttende hånd i ryggen eller små pauser gennem dagen.

Noget af det vi vil arbejde videre med, er det faglige behov hos medarbejderne i gruppen, PPR tættere på og tegn til tale.

Når man skal starte sådan en prøvehandling op, er der uklarheder ift., hvem der skal være en del af tilbuddet, og hvem det kunne gøre en forskel for. Nogle af børnene kan være i BHK i forvejen, nogen kan komme udefra.



Afprøvningen vil blive fulgt og vurderet løbende i ledergruppen. Håbet er, at børnene vil kunne trives og udvikles bedre i det forstærkede pædagogiske læringsmiljø. Vi har løbende børn, som har behov for at have en voksen omkring sig hele dagen.

Vi har en ledig vejlederstilling i BHK, som kan nytænkes ind i prøvehandlingen. En medarbejder fra Ådalen kommer ind i barnets nuværende institution i 14 dage for at gøre overgangen nemmere ved at kunne følge barnet i Ådalen. Prøvehandlingen starter den 16/9.

Man kan ringe til Marianne, hvis man har spørgsmål. Der kommer en orientering ud til alle medarbejdere.

Tilbagemeldingen fra MED var, at det lyder spændende.

Kommunikation

Det, som alle MED-repræsentanter skal kommunikere ud til kollegerne fra dagens møde er, at vi har APV-proces i uge 36, at der gennemføres en prøvehandling i Ådalen med et forstærket læringsmiljø, og at årets julefrokost har hyggeligt samvær som tema.

Evaluering

Det blev nævnt, at det var en spændende snak om registrering af voldsomme hændelser.