

Referat af Lokal-MED-møde 5. august 2025

Deltagere: Mie (Frugthavens børnehave), Camilla (Frugthavens vuggestue), Line (Firkløveren), Jacqueline (Solvang), Sheila (AKT), Sanne (Sletten), Pernille M (køkkenleder), Kristina (områdeleder)

Afbud: Ann Mari (lederrepræsentant), Liza (Søstjernen)

Referent: Sine

Velkommen til nye medlemmer af Lokal-MED

Kristina bød velkommen til Camilla, som er ny MED-repræsentant fra Frugthaven, og Jacqueline, som er ny repræsentant fra Solvang.

Kristina gennemgik overskrifterne for opgaven som Lokal-MED-repræsentant; at repræsentere kollegernes synspunkter på dagsordenpunkterne, samarbejde med de daglige ledere og bakke op om Lokal-MED-udvalgets fælles beslutninger. Det er vigtigt, at man ikke kun fremfører sine egne holdninger men får nuancerne i kollegagruppen frem. Man skal være ærlig i drøftelserne på MED-møderne – også når man er uenig i noget, så vi får taget de rigtige beslutninger. Man har som MED-repræsentant beskyttelse i sin ansættelse i form af et længere opsigelsesvarsel. Lokal-MED har stor indflydelse på, hvad der sker i Børnehuse Humlebæk, og bliver bl.a. inddraget i udformning af årsplanen. Der kan være temaer og drøftelser, som kræver tavshedspligt i en periode, før de kan meldes ud til alle kolleger.

Sine er fast referent, og man bedes melde tilbage med rettelser og godkendelse af referatet.

Sheila tilføjede, at da hun var ny MED-repræsentant, var det rart at deltage i et informationsmøde.

Kristina sagde, at vi evt. kan undersøge, om nye MED-repræsentanter igen kan blive inviteret.

Orientering fra områdeleder

Lige inden ferien fik vi at vide, at områdekontorets lokaler skal overdrages til Humlebæk Skole med udgangen af august. Vi har i stedet fået tilbudt to meget små lokaler på skolen. For at kunne have kontorlokaler tættere på børnehuse, kigger vi pt. på lokaler i Væksthuset og undersøger, om vi i stedet kan indrette et kontor til administrativt arbejde og møder der. Kristina skal til møde på rådhuset i morgen og får måske mere at vide. Der er faldende børnetal i Humlebæk, så der er ikke umiddelbart pres på lokalerne.

Lokal-MED talte om, at det er ærgerligt at miste kontorlokalerne, men at det også kan blive godt med løsningen hos os selv i Væksthuset.

Nyt fra TR og AMR v. Kristina og Line

Pauser

Line oplever, at pauser fylder meget, og at der mangler klarhed over regler og rettigheder. Har man fx krav på 15 minutters pause, når man har en kort arbejdsdag og tidligt fri? Kan man holde pause den sidste halve time, inden man går hjem? Det er der delte meninger om. Line oplever en kultur, hvor retten til en pause fylder mere end, hvordan vi bedst udnytter tiden gennem dagen. Pauser har været drøftet på personalemøder i Firkløveren, uden at det har ført til en fælles forståelse. Derfor er der behov for tydelighed omkring, hvad der er en ret, og hvad der er en mulighed.

I MED-udvalget er dette ikke oplevelsen generelt, at der er uklarheder, og de fleste steder fungerer

pauseafviklingen fint. Der er meget forskellige måder at håndtere pauseafviklingen på. Kristina gennemgik afsnittet om pauser i medarbejdermappen og sagde, at rammen og rettighederne kan tolkes lidt forskelligt i de forskellige huse, men at det er vigtigt, at man får talt om det. Snakken kunne oplagt tage afsæt i medarbejdermappen og ud fra det drøfte, hvor firkantede aftalerne skal være, og at der skal være balance mellem rettigheder og ansvarlighed.

Valg af TR

Der skal vælges ny TR i september, da Dorthe er gået på pension. Jan Vangmand arrangerer valg. Der skal også vælges en TR for FOA.

Kristina spørger Sanne, om hun har lyst til fortsat at deltage i områdebestyrelsesmøderne, så der er en gennemgående repræsentant fra Lokal-MED. Sanne vil gerne fortsætte.

Kvalitetsrapport fra 2025 v. Kristina

Kristina orienterede om, at rapporten har peget på meget ringe forhold i dagtilbud, og at rapporten skal ses som repræsentativ for hele dagtilbudsområdet. God kvalitet på én stue udelukker ikke, at der er dårlig kvalitet på en anden stue i samme hus. Det kalder på, at vi får kigget på nogle områder af vores praksis, bl.a. omkring leg, fysiske legemiljøer, samspil mellem børn og voksne, samt børn i udsatte positioner.

En mulighed kunne være at lave workshops for nogle medarbejdere fra hvert hus, hvor rapportens resultater præsenteres, og hvor man sammen kan reflektere over dem og forholde dem til sin egen praksis. Lokal-MED bakker op om idéen. Det vil være givtigt at mødes på tværs og have mulighed for at reflektere med andre.

Line fortalte, at Firkløveren har opnået gode resultater med at ændre indretningen og lave synlige legemiljøer. Line inviterer alle til at komme og se det. Det blev aftalt at holde næste Lokal-MED-møde i Firkløveren, og at Line holder et oplæg om arbejdet med et forstærket pædagogisk læringsmiljø, evt. sammen med en kollega. Besøget kan derefter følges op af drøftelser i alle husene, hvor alle kolleger inddrages.

Tilbageløb fra APV og trivselsdialog i husene

Vi tog en runde med tilbagemeldinger om, hvilke temaer der har fyldt i APV-processen og trivselsdialogen.

Frugthavens vuggestue har haft fokus på kommunikation; at være mere positivt nysgerrige på hinandens praksis, og mere samarbejde på tværs, bl.a. med møder midt på dagen, så alle hører det samme. De har også talt om tillid, ift. at det skal være okay at være nysgerrige på hinanden.

Frugthavens børnehave har sat fokus på betydningen af, at kommunikation når hele vejen rundt til alle. De vil gerne samarbejde mere på tværs af stuerne, både mhp. at børnene lærer hinanden at kende og for at komme tættere på hinanden som kolleger.

Produktionskøkkenerne har især haft fokus på de fysiske rammer; plads til omklædning og bad samt behov for opbevaringsplads. Desuden har de talt om forebyggelse af stress.

Solvang har et ønske om et pauserum. Trivselsdialogen viste, at anerkendelse bl.a. handler om, hvordan vi får kommunikeret til hinanden både indenfor og på tværs af afdelinger.

Firkløveren har haft fokus på kommunikation og tillid, ift. hvordan man modtager andres budskaber. Trivselsdialogen viste, at der er mange forskellige forståelser af anerkendelse. Det var med til at skabe tryghed, at man startede med at drøfte trivselskortene to og to.

AKT-teamet har opmærksomheder omkring hygiejne i husene; der mangler flere steder sprit og handsker. De har også ønsker til den fælles brug af områdekantoret, og hvordan lokalerne efterlades. Trivselsdialogen handlede om mening i arbejdet og psykologisk tryghed. AKT-teamet vil fremover tage et trivselstema op på hvert personalemøde.

Sletten fik gode erfaringer med, at alle var med til at udvælge overskrifter. Der var størst interesse for samarbejde, og de havde en rigtig god snak om, hvordan vi taler med hinanden, og hvad man hører i krogene. Alle fik sat ord på oplevelser i forskellige situationer, bl.a. ift. samarbejdet på tværs af børnehave og vuggestue.

Lokal-MED's evaluering af processen pegede på, at:

- Trivselskortene har givet anledning til gode snakke.
- APV-processen gav gode drøftelser af, hvad der fylder i husene og en mere fælles forståelse af de enkelte begreber.
- APV og trivselsdialogen flød lidt sammen, så det bør adskilles mere til næste år.
- Det blev lidt tidspresset, fordi ugen ramte helligdage. Det er en opmærksomhed til næste år.
- Nogen har ønsket mere konkret guidning i rammen for processen.
- Det har været givtigt at høre om hinandens opmærksomheder, bl.a. AKT-teamets opmærksomheder, som går på tværs af husene. Kristina foreslog, at AKT kan have en fremadrettet opgave med at synliggøre deres opmærksomheder i de enkelte huse.

Kristina gjorde opmærksom på, at alle huse og afdelinger skal have en APV-mappe, hvor handleplanerne indsættes. Handleplanerne skal opdateres, efterhånden som aftalerne udføres. Arbejdstilsynet skal have adgang til de opdaterede handleplaner, når de kommer på besøg, så alle skal vide, hvor APV-mappen står.

Fælles opsamling på trivselsdialogen til kommunen

Der har været trivselsdialog i alle huse og afdelinger i Børnehusene Humlebæk. Lokal-MED-udvalget havde på forhånd valgt Anerkendelse som tværgående tema for alle. Derudover har medarbejderne i de enkelte huse haft mulighed for ved afstemning af vælge endnu et trivselstema til drøftelse. Dette har nogen benyttet sig af og andre ikke. Dialogen om anerkendelse har rejst opmærksomheder om forskellige forståelser af begrebet. Kommunikation har været et gennemgående fokus i hele området, og Lokal-MED kommer til at sætte mere fokus på kommunikation i det kommende år.

Formen på trivselsdialogen med MED-repræsentanterne som igangsættere og tovholdere har fungeret godt. MED-udvalgets forarbejde med refleksion over, hvordan vi skaber tryghed for alle i dialogen, skabte en skærpet opmærksomhed på kollegernes psykologiske tryghed i processen. Forskellige former blev prøvet af, og en del af drøftelserne foregik i mindre grupper. Tovholderfunktionen var også vigtig for Lokal-MED-repræsentanterne, som fik forskelligt udbytte i afprøvningen af egen rolle på en ny måde.

Medarbejdermappe – næste skridt

Alle har fået tilsendt udkast til "Sådan arbejder vi med den styrkede pædagogiske læreplan i BHH" sammen med dagsordenen. Børnehusene Humlebæk er i gang med langsomt at opbygge en fælles faglig referenceramme, bl.a. på baggrund af oplæg på pædagogiske arbejdsdage og drøftelser på fælles personalemøder.

Lokal-MED peger på betydningen af, at alle får ejerskab til et fælles fagligt grundlag. Lokal-MED

ønsker, at vi skaber rum for, at kolleger i alle huse kan fordybe sig i de enkelte afsnit og overskrifter. For eksempel er der meget at tale om ift. forståelser af, hvad "børnesyn" eller "inddragelse af børns perspektiver" betyder. Der skal skabes koblinger til helt konkret hverdagspraksis og laves lokale aftaler om, hvad det er, vi sammen skal øve os på, være nysgerrige på og reflektere over.

Kristina fremhævede, at vi er forpligtede på at have en evalueringskultur, hvilket der også følges op på ved de pædagogiske tilsyn. Det kan fx være i form af refleksionspunkter på personalemøder, hvor man tager afsæt i en tekst eller praksisfortælling. Evaluering handler ikke kun om at vurdere, hvordan fx fastelavnsfejringen gik, eller om der var nok fastelavnsboller. Evaluering handler om at have en løbende reflekterende dialog med hinanden, både på møder og i hverdagen, som gør det muligt at justere læringsmiljøet ud fra børnenes aktuelle behov og de pædagogiske mål.

Det aftales at tænke med i årsplanen for 2026, hvad der kan være fælles overskrifter for faglige drøftelser i alle huse. Lokal-MED vil gå på jagt efter spændende oplægsholdere, artikler eller podcasts. Inspirationen skal være let tilgængelig, evt. kan MED-repræsentanterne få til opgave at præsentere en artikel på et personalemøde i eget hus for at gøre indholdet tilgængeligt.

Det blev foreslået, at "Skema til handling", som nævnes i dokumentet, erstattes af noget andet.

Udkast til medarbejdermappens øvrige indhold blev uddelt på mødet, foreløbigt kun til Lokal-MED-udvalget. Alle har til opgave at orientere sig i indholdet frem til næste møde, og alle opfordres til at komme med tilbakemeldinger på indholdet; mangler der noget, skal noget ændres osv.

Medarbejdermappen bliver også taget op i ledergruppen, og vi sigter efter at få den færdig i 2025.

Punkter til kommende møder

Næste møde holdes i Firkløveren:

Oplæg om Firkløverens forstærkede læringsmiljø og fysiske indretning

Tilbakemeldinger på indholdet i Medarbejdermappen

Evalueringskultur – hvordan får vi skabt den?

Punkter til efterfølgende møder:

Status på årsplansindsatser i husene

Nedslag i Medarbejdermappen

Skema og sprogbrug ifm. registrering af voldsepisoder

Hvordan gør vi Lokal-MED synlig i husene?

Opfølgning på APV: Fokus på hygiejne i husene v. AKT-teamet

Kommunikation fra dagens møde

Vi har samlet op på APV-processen og trivselsdialogen. Der er tilbakemeldinger om en god proces, og på tværs af alle huse er der peget på et behov for mere fokus på kommunikation fremadrettet.

Lokal-MED ønsker, at APV og Trivselsdialog til næste år bliver mere adskilt, så det ikke flyder sammen. Vi skal til næste år vælge en APV-uge uden helligdage for at undgå tidspres.

Vi er i gang med at udarbejde en medarbejdermappe, som indeholder et fælles fagligt grundlag, "Sådan arbejder vi med den styrkede pædagogiske læreplan i BHH", samt retningslinjer og praktisk information. Lokal-MED har taget hul på formuleringen af en fælles forståelse af pausekulturen i BHH, som kommer til at indgå i medarbejdermappen.

Lokal-MED er i gang med at tilrettelægge faglig formidling og workshops om opmærksomheder fra den seneste kvalitetsrapport for dagtilbudsområdet. Dette er en del af processen med at skabe et fælles fagligt grundlag i Børnehuse Humlebæk.

Eventuelt

Deling af dagsordener

Line spurgte, om alle sender dagsordenen for MED-møderne ud til kollegerne. Det er forskelligt, nogle har det som dagsordenepunkt på et personalemøde. Der er også forskellig praksis omkring, hvordan man deler referatet. Alle opfordres til at spørge kollegerne, hvad de foretrækker.

Kontakt til husene

Sheila gjorde opmærksom på, at AKT-teamet oplever, at det er svært at komme igennem til husene på telefonerne. Ofte bliver telefonerne ikke taget. Pernille sagde, at køkkenet har samme oplevelse. Opmærksomheden tages med videre til ledergruppen.

Regler for voksne på ture

Sanne sagde, at ifm. invitationer til fødselsdag i private hjem, er der et ønske om, at man kan aftale med forældre, at de kommer og følger en børnegruppe til hjemmet sammen med en medarbejder. I Sletten går man nemlig ikke alene på tur med børn, og Sanne spørger, om den regel er forældet. Der er forskellig praksis i husene imellem.

Kristina sagde, at det afhænger af, hvilken medarbejder det er, og at man som udgangspunkt godt kunne bede en forælder om at følge en børnegruppe på vej. Dette skal med i medarbejdermappen.

Sommerfest

Sheila spurgte til sommerfesten den 12. september. Vi afventer en melding fra arbejdsgruppen.

Evaluering af dagens møde

Et godt møde, vi har holdt os til dagsordenen og nået punkterne. Det var rart med lidt mere tid end halvanden time. De senest tilkomne synes, det har været spændende og givet indsigt i tankerne bag arbejdet, det har givet noget at melde tilbage til kollegerne om, hvad Lokal-MED laver, og hvad der er på vej.