

Referat af Lokal-MED-møde 9. marts 2026

Deltagere: Susanne, Sheila, Line, Pernille M, Maria, Caroline, Mie, Camilla, Kristina

Afbud: Jacqueline

Referent: Sine

Kristina bød Maria velkommen som ny lederrepræsentant i MED, efter at Ann-Mari er stoppet, og til Caroline som er ny TR for BUPL. Jacqueline blev valgt som TR for FOA-medlemmerne i januar men har meldt afbud, da hun er på kursus.

Orientering fra områdeleder

Status på minimumsnormeringer

Da Fredensborg var en af de 13 kommuner, som ikke havde levet op til minimumsnormeringerne, har man igangsat et stort monitoreringsarbejde for at forebygge, at det sker igen. Der er stadig mange spørgsmål ift., hvordan normeringerne skal udregnes. Det er et komplekst regnestykke, hvad der skal tælles med, og registreringsopgaven er tidskrævende. Den 10. i hver måned skal vi indsende et overblik over timeregnskabet i de enkelte huse. Der må godt være periodevise udsving, men på et samlet årligt gennemsnit skal det lande rigtigt. Vi har levet op til minimumsnormeringerne i januar.

Ledernes timer tæller fra 2027 ikke med, og Fredensborg har fået 12 mio. kr. til at dække udgifterne. Kommunen skal derudover selv finde yderligere 7 mio. til at erstatte ledernes timer med medarbejdertimer. Vi skal have set på, hvordan de timer skal fordeles i området. Der lægges op til en procentvis fordeling af timerne alt efter størrelsen af det enkelte hus.

MED-repræsentanterne sagde, at der i nogle huse er forældre, som tæller medarbejdere. Det er vigtigt, at forældrene ved, at også andet end medarbejderne på stuen tæller med i normeringen, fx AKT, Sandie, studerende, vikarer, solidariske ordninger på tværs af huse, samt at normeringen skal strækkes over åbningstiden hele dagen.

Ledelse

Ann Mari har fået nyt job, og indtil videre er Sidsel konstitueret daglig leder, så Solvang ikke står uden ledelse. Vi ved erfaringsmæssigt, at det kan tage tid at rekruttere en daglig leder, og det tager vi hul på i løbet af foråret.

Nogle medarbejdere i Frugthaven har spekuleret i, om der vil komme en leder fra Kokkedal til børnehaven, men Kristina sagde, at det er der ikke planer om. Vi har ansøgt kommunen om at få lov til at slå stillingen op men har ikke fået svar endnu.

Mie sagde, at medarbejderne i Frugthaven undrer sig over, at der skal søges om tilladelse til at slå stillingen op, for da Dennis stoppede, blev det meldt ud, at de godt kunne gå tilbage til at have to daglige ledere. Der er frustrationer i medarbejdergruppen over de omkostninger, det har kun at have en leder til de to huse, både ift. kvaliteten af kommunikationen og pædagogikken.

Kristina sagde, at der ikke er en kendt forklaring på, at man har fjernet flere lederstillinger i Humlebæk, og at tilladelsen til at ansætte en leder til børnehaven blev trukket tilbage igen, da lederne skulle trækkes ud af minimumsnormeringerne. Ansættelsesstoppet for ledere har også ramt andre områder i kommunen. Kristina har holdt møde med centerchefen og redegjort for opgaven og behovet, og hvorfor nærværende ledelse er vigtig. Kristina følger op med

centerchefen.

Forplejning på møder

I forlængelse af at Lokal-MED har ønsket en fælles ramme for bl.a. forplejning på tværs af husene, er vi i gang med at lave aftaler. Ledergruppen har drøftet en ramme for forplejning på møder, og et udvalg har udarbejdet en model. Det er besluttet, at ved udvalgte højtider får alle en servering, bl.a. en fastelavnsbolle til fastelavn. På aftenmøder af 2 timers varighed kan der serveres snacks, og ved 3 timers aftenmøder serveres der et måltid. Prioriteringerne handler både om den tid og det fokus, der bruges på mad under møderne, om økonomi samt om ressourcetræk på køkkenet.

Formålet er, at alle får det samme, uanset hvilket hus man arbejder i.

Flere MED-repræsentanter kommenterede, at det er en fin beslutning.

Der blev spurgt til, om det generelt er et personalegode at kunne drikke kaffe i pauser o.l., eller om der er et loft på, hvor meget kaffe man kan få som hus. Pernille M sagde, at når huset mangler kaffe, kan lederen bare bestille det i køkkenet.

Ansættelser - nye tanker og ideer til rekruttering

Det er stadig svært at ansætte uddannede medarbejdere, og ansøgerne har ikke altid de rette kompetencer. Når vi genopslår stillinger i samme hus, kan det sende et signal om, at der er stor personaleudskiftning.

Det blev foreslået, at vi skriver i annoncen, hvis der er tale om et genopslag.

Der er glædeligvis fundet flere uddannede pædagoger til nogle af de ledige stillinger i BHH, hvor der pt. lægges sidste hånd på ansættelserne.

Kristina sagde, at investeringen i Sandies stilling og GRO har givet positive gevinster til hele området, hvilket forældrene også bemærker. Derfor lagde Kristina op til overvejelse, om vi skal tænke i at oprette en lignende stilling, evt. med et fokus på kreative aktiviteter.

Vi får frigivet nogle timer, når ledernes timer skal omlægges, og nogle af de unge medarbejdere, vi har ansat, kunne evt. erstattes af en uddannet kollega med en særlig funktion.

Kristina spurgte til MED's oplevelser omkring ansættelsesformen i GRO.

MED-repræsentanterne havde følgende kommentarer:

- Der høres positiv feed back fra både børn og forældre.
- Tilbuddet og omgivelserne er gode for børn med behov for højt til loftet.
- Det er godt for børnene at være sammen med andre end kun de vanlige kammerater.
- Godt at aktiviteterne er noget, man selv kan lave ude i husene, de skal være ret enkle.
- Det kunne målrettes mere til bestemte børnegrupper, som især kunne have gavn af det.
- Det kunne være godt ikke kun at tænke i årgange, men at medarbejderne i husene kan være med til at planlægge, hvilke målgrupper der kan komme afsted.

Kristina sagde, at forældrene har været med til at beslutte det med årgange.

- Der kan være udfordringer med at dække resten af huset ind, når en kollega tager med på GRO, især i et lille hus.

- Det er et ønske til en evt. ny kollega, at børnene – evt. en mindre gruppe – kan blive hentet og fulgt til tilbuddet, hvis det en dag ikke er muligt at sende en medarbejder fra huset med, så man ikke skal aflyse. Kristina tilføjede, at dette også er en del af den nuværende aftale med Sandie.

- Det skal tydeliggøres for en evt. ny kollega, at man ansættes som en del af normeringen.

- En bekymring kan være, at selvom den ansatte i et tilbud på tværs er en del af normeringen, kan

vedkommende ikke bidrage til at varetage de hverdagsopgaver, man evt. kommer bagud med, fx Sprogtrappen og forberedelse af trivselssamtaler.

- Ansættelsesformen kræver klare linjer omkring forventningerne.
- Det vil være godt at se på børnenes behov frem for kun alder, fx så skoleudsatte også kommer med, selvom de er fra en anden årgang.
- AKT har drøftet, om børn nødvendigvis SKAL med, fordi de er del af en bestemt årgang. Kristina sagde, at hun håber, man tænker årgange fleksibelt med hensyn til de børn, man har.
- Det vil være godt at afklare, hvad vi kan gøre, når der er behov for en plan B.
- Kunne GRO- eller kunstpædagogen evt. også komme rundt i husene i stedet for kun omvendt?
- I et forældreperspektiv er det også vigtigt at tilgodesee så mange børn som muligt med tilbuddet.

Kristina og Maria tager perspektiverne med til ledergruppen til videre drøftelse og opfordrede alle til at tænke over, hvilke andre typer ansættelser der vil være lækre for de nuværende medarbejdere.

Der blev spurgt til regler for at tage på ture, og om man altid skal være to voksne.

Kristina henviste til tidligere drøftelser i ledergruppen og MED, om at man godt kan tage alene på tur i nærmiljøet, hvis lederen vurderer, at det er forsvarligt i lyset af medarbejderens erfaring, og hvilken børnegruppe det er.

Andre forslag ifm. rekruttering var at lade børn fortælle, hvordan det er at være barn i BHH, og at lave en film med inspiration fra Frugthavens billeder og citater på sociale medier.

Caroline foreslog mere fokus på, hvordan vi tager imod nye kolleger og passer på dem, får fortalt dem om GRO, hvordan vi gør tingene her mv. Dette kunne også skrives positivt frem i et stillingsopslag.

Det blev besluttet at drøfte på næste MED-møde, hvordan en god introduktion kan se ud.

Løngennemsigthedsdirektiv

Der kommer et direktiv for at modvirke lønforskelle mellem køn. (Efter MED-mødet er det meldt ud, at det kommer i januar 2027). Der er stadig store lønforskelle mellem kvinder og mænd for samme udførte arbejde. Man lønindplaceres fremover ud fra et passende niveau ift. den organisation, man ansættes i og ikke ud fra sin tidligere løn. Der vil derudover blive holdt øje med, om der er uforklarlige lønforskelle, som i så fald skal udlignes.

Lønforhandlinger 2026

Kristina lagde op til at drøfte, hvad MED mener skal udløse løn, så vi har gennemsigtige rammer for fordelingen af den lønsum, vi nu engang har. Alle skal opleve en lønudvikling, og hvis man ikke er steget længe, skal der laves en udviklingsplan. Får man stigning det ene år, kan man ikke også tilgodeses næste år.

Lokal-MED bød ind på, hvad der kunne udløse løntillæg:

- At kunne overskue en hel børnegruppe og have overblikket over stuen - det er en svær rolle.
- Uddannelse skal kun udløse løn, hvis den nye viden føres synligt ud i praksis.
- Fleksibilitet og det at yde noget ekstra for arbejdspladsen. Fx at man er den, der sikrer, at der er styr på skemaet, inden man går hjem.
- Legekompetencer og legefaglighed som bidrager til den pædagogiske kvalitet.
- Svære/særligt krævende/særligt belastende arbejdsvilkår, når børn eller børnegrupper kræver noget ekstra i en længere periode.

Det blev aftalt at udpege tre områder, som kan udløse løntillæg i årets lønforhandlinger:

Pædagogisk ansvar i form af overblik, engagement og fleksibilitet.

Børnegrupper, som kræver noget særligt og ekstra.

Legefaglighed og legekompetencer.

BUPL tager fat i deres medlemmer, FOA tager fat i deres. Kristina tager fat i de daglige ledere og hører, hvem de vil pege på. Kristina vil også kontakte de daglige ledere omkring medarbejdere, som de faglige organisationer indstiller. Alle dem, der er blevet peget på, samles på en liste hos Løn og Personale, hvorefter parterne gennemgår alle og forhandler om det, der er at fordele.

De første erfaringer fra det forstærkede læringsmiljø

Line gav en kort rundvisning i Firkløverens nyindrettede lokaler i det forstærkede læringsmiljø.

Derefter fortalte Line og Caroline om overvejelser og erfaringer med indretningens betydning.

De ville gerne skabe mulighed for fordybelse ved at fjerne visuel støj og voksenting og se, hvad det kunne gøre ved børnenes leg. En maler har vejledt i farver, der kan skabe ro, de har malet, ryddet op, smidt ud, gjort rent, bygget møbler, istandsat og malet gamle ting fra kælderen, og børnene har været inddraget. Det stod klar 1. august samtidig med åbningen af det forstærkede læringsmiljø.

De har to børnehavestuer med 16 og 25 børn, der er ekstra personaletimer på stuen med 16 børn. De oplever, at børnene i dag ikke bliver forstyrrede af for mange muligheder, og det gør en forskel, at de kun tager ting frem, når de skal bruges. Der er fokus på, at stuen skal være indbydende, men også at man ikke skal rydde op hele tiden, så legen kan genoptages senere. Et skift kan gribes an på forskellige måder.

De voksne er omstillingsparate og fleksible ift. det planlagte og rammerne, alt efter hvad der giver mening for børnene den dag. De laver altid opdelinger i mindre grupper med max 7 børn, tager på ture med små grupper, og alle rum bliver brugt, ude og inde, også om eftermiddagen. Børnene opdeles også i pausestunden og i garderoben, hvor den begrænsede plads kan være svær for sanseudfordrede børn. Samlinger handler bare om kort at fortælle børnene, hvad vi skal i dag og hurtigt bryde op igen. Det er lettere for børnene at samles omkring et bord end at sidde i rundkreds på gulvet. Ved fødselsdage bliver barnet spurgt, hvad der vil være rart – ikke alle vil være i centrum for den store gruppe.

De små grupper skaber bedre mulighed for at tilpasse rammerne til barnet i stedet for omvendt.

Idéerne opstår ud fra, hvad nogle af børnene reagerer på. Det påvirker alle børn, hvis et af børnene fx ikke har det rart i garderoben. De voksne er også opmærksomme på, hvor fokus lægges, når der har været travlt, og det ikke har været den bedste dag – her deles de små gode fortællinger, der trods alt var, for at fokusere på det positive.

Nyt fra TR og AMR

Arbejds miljø omkring liggehaller

Line fortalte, at i forlængelse af status fra kommunen på områdebestyrelsesmødet skal der følges op på arbejdsvilkårene omkring husenes liggehaller, der hvor man har åbnet dem.

Der er mange løft af materialer, indeklimaet er dårligt, der er skimmelsvamp, krybber skal køres frem og tilbage. Line oplever, at det er svært at få svar fra arbejdsmiljøkonsulenten på, hvad der kan gøres ved det, og hvem man skal henvende sig til.

Kristina siger, at det er ved at blive undersøgt, om der kan indkøbes varmeskabe til Firkløveren. Områdebestyrelsens forperson vil gerne være med til at løfte spørgsmålet ind i Børne- og

skoleudvalget. Derfor skal Line gerne have meldinger fra MED-repræsentanterne om, hvad man oplever ude i husene ift. den skævhed der kan være i, om man har et opvarmet krybberum eller ej.

Der kom følgende kommentarer:

Medarbejderne har i vinter selv skullet rydde sne for at komme ud i liggehallen.

Der kan være glat, og der har været fald, fordi vejen ud til liggehallen mangler overdækning.

Når man bærer madrasser, børn mv. kan man ikke se, hvor man går, det er farligt.

Der er katte og fugle i de åbne liggehaller, derfor nødvendigt med ekstra rengøring.

Unge mennesker "flytter ind", ryger og efterlader affald, fordi der er frit tilgængeligt.

De ekstra opgaver tager tid fra nærværet med børnene.

Det er tidligere meldt ud fra brandvæset, at lågerne til legepladserne ikke må låses. Det undrer MED-udvalget, da man andre steder i kommunen godt kan låse ind til institutionernes legepladser.

Caroline og Jacqueline kan løfte ind i de faglige organisationer, at man oplever ekstra opgaver og forringede arbejdsvilkår som følge af, at man har åbnet liggehallerne.

Mini SFO

Fredensborg Kommune overvejer at nedlægge den nuværende model med overgang til SFO den 1. maj. Der er nedsat en arbejdsgruppe, som sætter fokus på fordele og ulemper.

Områdebestyrelsen og Lokal-MED bliver inviteret til at lave et høringssvar. MED kan blive indkaldt til et møde med kort deadline, når vi har fået kommunens udspil.

Arbejdsglæde

Alle sender stikord til Sine om, hvad der har fyldt på husenes drøftelser om arbejdsglæde. Hvis man har input til kodeks for god trivsel, sendes disse også med. Sine laver en opsamling.

Sine sender bud på tidspunkter, hvor man også kan ringe, hvis man foretrækker det frem for mail.

Drøftelse til 2030-planen

For at gøre 2030-planen mest meningsfuld har kommunen igangsat lokale drøftelser i områdebestyrelser og MED-udvalg med fokus på fire overskrifter:

1. Et balanceret digitalt liv
2. Fællesskaber i fritiden
3. En tidssvarende pædagogisk praksis
4. Forældreskab anno 2026

Punkt 3 og 4 er det, der fylder mest hos os. Ud fra de to overskrifter havde MED følgende ønsker til, hvad vi gerne vil høre/vide mere om:

- Hvordan almen pædagogik kan omfavne metoder fra specialpædagogikken.
- Erfaringer med at ansætte andre faggrupper eller profiler med andre former for viden om børn.
- Inspiration til at få legen til at fylde endnu mere.
- Få tryghedscirklen ud at leve noget mere, få et sprog til at klæde forældrene på til at aflæse barnets behov og hjælpe forældrene.
- Hvad er forældreskab i dag? Hvad kan man forvente af forældre? Give os bedre forståelser for forældres valg og prioriteringer.

De to sidste punkter kunne være en del af årsplanen 2027, hvor vi fortsat skal have fokus på forældresamarbejdet.

Punkter til kommende møder

- Modtagelse af nye kolleger: Hvordan kan den gode introduktion se ud?
- Status på årsplansindsatser i husene
- Nedslag i Medarbejdermappen
- Hvordan gør vi Lokal-MED mere synlig i husene?

Kommunikation fra dagens møde

Rekruttering

MED har taget hul på drøftelser om, hvordan vi bedst bruger vores lønmidler. Vi vil arbejde på at oprette endnu en tværgående stilling svarende til Sandies i GRO, men med fokus på kreativitet og æstetiske aktiviteter. Det er stadig svært at tiltrække uddannede og kvalificerede kolleger, så vi skal tænke ud af boksen.

Lønforhandlinger

For at skabe gennemsigtighed i lønforhandlingerne har Lokal-MED efter en drøftelse udpeget tre områder, som i årets lønforhandlinger kan udløse et løntillæg:

Pædagogisk ansvar i form af overblik, engagement og fleksibilitet.

Børnegrupper, som kræver noget særligt eller noget ekstra.

Legefaglighed.

Da vi har begrænsede lønmidler, er der ikke alle relevante kandidater, der i år kan få et tillæg, selvom mange måske lever op til de aftalte kriterier. Dem, der for nylig har fået, vil ikke blive tilgodeset i år. For at sikre, at alle oplever en lønudvikling, kan der gå en årrække imellem, at man oplever en stigning eller et engangstillæg.

Liggehaller

Line har som AMR fokus på arbejdsvilkårene omkring de liggehaller, der er blevet åbnet og samlede meldinger fra MED-repræsentanterne om, hvad man oplever ude i husene.

Områdebestyrelsens forperson vil gerne være med til at løfte problemet ind i Børne- og skoleudvalget, og Caroline og Jacqueline kan som tillidsvalgte bringe det op i BUPL og FOA.

Eventuelt

Ingen punkter.