

Referat af Lokal-MED-møde 30. april 2025

Deltagere: Line (Firkløveren), Sanne (Sletten), Dorthe (Solvang), Sheila (AKT), Mette (daglig leder i Søstjernen deltager i stedet for Liza)

Afbud: Pernille (køkkenleder), Liza (Søstjernen), Mie (Frugthavens børnehave) og Maria (Frugthavens vuggestue), Ann Mari (repræsentant for daglige ledere)

Referent: Sine

1. Godkendelse af dagsorden

Sine beklager, at dagsordenen først er blevet udsendt til alle i dag. De tillidsvalgte godkendte dagsordenen før påskeferien. Lokal-MED godkender dagsordenen.

2. Opfølgning på Verdensomsorg konferencen

Lokal-MED tog en runde med tilbagemeldinger.

Flere forældre har givet udtryk for, at de gerne ville have været inviteret med.

Kristina siger, at det ville give god mening at invitere forældrene med, men at det blev en prioritering kun at invitere områdebestyrelserne på grund af det høje antal tilmeldte gæster.

Nogle af medarbejderne ville gerne have haft mere tid til at gå rundt og besøge standene.

Kristina siger, at den korte tidsramme for standene var valgt, ud fra en overbevisning om, at det er bedre at opleve at have for lidt end for meget tid.

Der var en oplevelse af, at ambitionerne for standene var meget forskellige, og ikke alle følte sig tilstrækkeligt forberedt på, hvor meget der kunne være gjort ud af præsentationen.

Der blev lagt meget arbejde i klargøringen på selve dagen, og nogen oplevede tiden som knap.

Andre havde brugt meget tid på forberedelsen i perioden forud for konferencen.

For nogen blev forberedelserne en slags glædesløb, hvor man løber stærkt for at forberede noget godt og særligt – lidt ligesom juleaften.

Kristina siger, at projektet dækkede noget frikøb af medarbejdere. Dorthe spørger til dette, og

Kristina uddyber, at det bl.a. var til forskningscirklerne og deltagelsen i kick off på rådhuset. Disse midler er ført ind i BHH's samlede budget.

Flere havde en positiv oplevelse af forskelligheden i både produkter og formidling, og fik et samlet indtryk af et righoldigt arbejde med verdensomsorg, som man kun kan være stolt af.

Det var fedt at se kollegerne præsentere deres produkter.

Mange medarbejdere har taget noget med sig fra konferencen og haft en god oplevelse.

AKT-teamet ville gerne have været en del af projektet. De kommer i alle husene og ville gerne have haft mulighed for at understøtte verdensomsorg perspektivet.

Parkeringsforholdene var ikke optimale, man skulle flytte sin bil og stille p-skiven i løbet af aftenen.

Kristina opsummerer med at sige, at de gode opmærksomheder, hun tager med til næste gang, er:

- de mange forskellige måder, man kan gå til arbejdet med verdensomsorg på.
- at det betyder noget at være opmærksomme på at få alle godt inddraget i forberedelserne.
- at AKT-teamet og forældrene bør inddrages.

Det blev foreslået, at man kunne lave noget formidling til forældrene ude i husene med fremvisning af nogle af produkterne fra standene. Evt. også på biblioteket.

Alle fik uddelt en bunke aviser, som er lavet på baggrund af konferencen. Nogle kan lægges på personalestuen, og nogle kan lægges til forældrene, så interesserede kan tage en.

3. Orientering fra områdeleder

Orientering om ledergruppen

Ledergrupperne fra Humlebæk og Kokkedal deltog før påske sammen i to lederdage med fokus på, hvad delt områdeledelse kan betyde. Mette siger, at der var god energi på lederdagene, at alle

gerne vil noget med hinanden i fællesskab, og at man kan trække på hinanden som ledere. Kristina orienterer om, at en af de nyansatte daglige ledere desværre er sprunget fra før sin opstart, da hun alligevel ikke var klar til at forlade sit gamle job. Derfor skal lederstillingen i Frugthavens børnehave genopslås.

Pernille er startet som daglig leder i Sletten men har været fraværende nogle dage pga. uddannelse. Sanne siger, at Pernille endnu ikke fået gjort sig så synlig med sin tilstedeværelse.

Kristina siger, at sidste år var delt områdeledelse en midlertidig ordning, men nu er det varigt. Vi har allerede meget fælles grundlag på tværs af de to områder, bl.a. verdensomsorg og Sproggaven. Kristina har tanker om, at næste gang vi skal lave årsplan, skal vi tage fælles afsæt i nogle af de store overskrifter som kommunens 2030-plan, Sproggaven mv. med fælles inspirationsoplæg. Derefter kan man gå ud og drøfte videre i de enkelte områder, hvordan man kan arbejde med overskrifterne, alt efter hvad der fylder lokalt. Det var formidlingskonferencen også et billede på, at man sagtens kan. Det vil både åbne mulighed for gensidig inspiration og sparring, lette Kristinas arbejde og give økonomiske fordele, at noget går på tværs af områderne. Kristina lægger op til at fastholde måden fra sidste årsplansproces med inddragelse af medarbejdernes perspektiv, og det skal vi i gang med at planlægge efter sommerferien.

Kommentarer fra Lokal-MED:

Det er godt at have noget fælles, det vil lette arbejdet, og man kan stadig gøre tingene på forskellige måder.

Man gør i forvejen tingene forskelligt husene imellem, også indenfor samme områdeinstitution.

Det kan styrke kompetenceudveksling på tværs af bysamfund og huse, hvis man har samme vidensafsæt og et fælles fundament at stå på. Det fundament mangler vi i Humlebæk.

Det er dejligt også at have en fælles holdning på tværs til de små ting, som fx hvordan vi forholder os til indkøb.

Det er rigtig vigtigt, at vi har en fælles fortælling om, hvem vi er, og hvad vi vil sigte efter i arbejdet. Kristina siger, at den fælles fortælling kommer vi til at arbejde på det kommende år.

Administration

Mens administrativ medarbejder Cathrine har været på barsel, har organiseringen og opgaven omkring administrationen ændret sig. Vi vil samle administrationen på tværs af områderne og tilbyde udgående besøg fra administrationen i de enkelte huse. Dette har Cathrine ikke ønsket, så hun har søgt og fået andet job. Derfor er vi i gang med at søge en ny administrativ medarbejder som kan indgå i det administrative team sammen med Esma og Anette.

Personaledagen

På lørdag sætter vi fokus på måltidspædagogik med oplæg fra Meyers Madhus, og opmærksomheder ud fra husenes dilemmaer. Anne Søgaard kommer og taler om vensomhed med fokus på stærke børnefællesskaber både med kobling til børn og voksne.

Der har været ønske om noget socialt, så der er mulighed for at blive til en øl eller sodavand sidst på dagen. Der er også mulighed for at komme og få en tebirkes, inden programmet starter.

Sheila siger, at det var rigtig rart at blive spurgt, om man kommer til tebirkes, så man selv kan vælge, og så der ikke indkøbes for meget og spildes penge på det.

Status på medarbejdermappe

Vi tog hul på det på sidste Lokal-MED-møde. Sine er bl.a. ud fra Lokal-MED's input begyndt at skrive indhold til en opdateret medarbejdermappe. Ud fra et ønske rejst i Lokal-MED bliver en del af medarbejdermappen et afsnit om "Sådan arbejder vi med den styrkede pædagogiske læreplan i Børnehusene Humlebæk".

Det aftales, at Lokal-MED får tilsendt medarbejdermappen til gennemlæsning inden næste Lokal-MED-møde og mulighed for at lægge til. Ledergruppen får samme mulighed for at byde ind.

Medarbejdermappen skal give os et første fælles afsæt at stå på, som kan videreudbygges senere.

4. Nyt fra TR og AMR

Dorthe fortæller, at der er lønforhandlinger i gang for pædagogerne. Der arbejdes også på at påvirke politikerne og anskueliggøre, hvordan virkeligheden ser ud i dagtilbud.

Dorthe har ikke så meget fornemmelse for, hvad der rører sig i husene i øjeblikket, da hun ikke har tid til at komme rundt i husene.

Lines deltagelse i AMR-kursus udskydes til efteråret. Der er roligt i BHH og ingen meldinger om arbejdsskader el. lign.

Dorthe spørger, om det evt. kan skyldes, at der ikke er fokus på arbejdsmiljøet.

Kristina siger, at alle huse jo lige har deltaget i en hel arbejdsdag på rådhuset om fysisk og psykisk arbejdsmiljø. Flere kommenterer, at de oplever, at arbejdsdagen har sat fokus på arbejdsmiljøet.

Dorthe nævner en episode, hvor en kollega kom til at skære sig i fingeren med en kniv. Dette tænker Dorthe burde indberettes for at kunne forebygge, at det sker igen.

Kristina siger, at hvis noget skal kunne indberettes som en arbejdsskade, skal der enten være en sygdomsmeddelelse eller efterfølgende behandling. Line henviser til retningslinjerne for indberetning af arbejdsskader.

Kristina opfordrer til, at den nye AMR fra Kokkedal deltager i AMR-kurset sammen med Line, som allerede har tilmeldt sig.

Sheila spørger, hvordan vi kommer videre med opmærksomhederne fra arbejdsdagen på rådhuset, fx når man ser, at der foregår noget u hensigtsmæssigt i husene ift. fysisk arbejdsmiljø.

Sletten og Søjstjernen har holdt personalemøder om indholdet fra arbejdsdagen. Man har bl.a. talt om, hvordan løft kan minimeres eller undgås, hvad det betyder for børnenes udvikling at prøve selv, og hvordan vi inddrager forældrene i at undgå løft ifm. aflevering. Kollegerne er blevet orienteret om, at man er forpligtet på at overholde de gældende regler for bl.a. løft, og at det kan være fyrringsgrund ikke at gøre det. Det er mange blevet overraskede over.

Line siger, at det vil være godt, hvis alle huse sætter fokus på argumentet om, at det tager længere tid at lade børnene prøve selv. Hvad er det, vi har så travlt med at nå?

Kristina siger, at spørgsmålet om forældreinddragelse også bør tages op i områdebestyrelsen.

Det aftales, at Lokal-MED-repræsentanterne i alle huse følger op på, at indholdet fra arbejdsdagen bliver taget op på et personalemøde. Dorthe siger, at det er oplagt at tage det op ifm. APV-ugen.

5. Forberedelse af APV og trivselsdialog i uge 21

Lokal-MED har tidligere aftalt en ramme, hvor alle huse, AKT og fællesskøkkenet gennemfører en proces med input om det fysiske og psykiske arbejdsmiljø samt drøftelser af nogle af kommunens trivselstemaer. Vi prøver at gennemføre processen en gang om året. Lokal-MED-repræsentanten og den daglige leder er ansvarlige og tovholdere.

Lokal-MED skal dd. beslutte, om et af kommunens trivselstemaer skal gå på tværs i alle huse: Anerkendelse, Støtte, Samarbejde, Forudsigelighed, Psykologisk tryghed, Retfærdighed, Tillid, Krav i arbejdet, Indflydelse, Mening i arbejdet.

Kristina foreslår, at APV-processen gennemføres i uge 23, så der er 14 dage til at gennemføre proces inden personalemødet 16. juni, hvor man kan have trivselsdialogen i forlængelse af APV-processen. Dette besluttet.

Kristina og Line årligt kommer ud og besøger alle huse i starten af august i forlængelse af processen og hører, hvad der har fyldt i APV'en og trivselsdialogen. Kristina og Line finder datoer.

Efter drøftelse aftaler Lokal-MED, at vi i år afprøver formen med et enkelt emne til trivselsdialogen. Det fælles emne på tværs af alle huse bliver *anerkendelse*, som er ret konkret og håndgribeligt. Desuden laves der en planche om emnet *psykologisk tryghed*, som kollegerne kan byde ind på, tilsvarende de to andre plancher om fysisk og psykisk arbejdsmiljø.

APV-proces uge 23

Tre plancher om fysisk arbejdsmiljø, psykisk arbejdsmiljø og psykologisk tryghed hænges i hvert hus op på personalestuen fredag i uge 22. Alle huse får plancherne uddelt inden.

Hver medarbejder sætter op til tre post it-sedler på om, hvad man er glad for hhv. ønsker mere fokus på i forhold til de tre overskrifter.

Lokal-MED minder kollegerne om at få sat sedler på og informerer om, at alle medarbejdere er forpligtede på at tage et medansvar for det gode arbejdsmiljø på arbejdspladsen.

Erfaringen fra Kokkedal er, at man får flere forskellige input, hvis post it-sedlerne vendes omvendt, dvs. man skriver på siden med lim. Sedlerne er ikke hemmelige, men man overvejer sit eget perspektiv grundigere, hvis man ikke på forhånd har set, hvad andre har skrevet.

Lokal-MED drøfter fordele og ulemper ved anonyme input. Lokal-MED's holdning er, at som udgangspunkt er det bedst, hvis man kan have åben dialog om forskellige perspektiver, men vurderer samtidig, at vi i opstarten af denne type proces skal lade det være op til kollegerne, om de ønsker at sætte navn på deres sedler eller ej. Med tiden vil alle forhåbentlig blive trygge ved det. Sidst i uge 23 grupperer Lokal-MED og daglig leder sedlerne ud fra de rejste temaer, og medarbejderne udvælger ved afkrydsning de tre mest presserende temaer. Hver medarbejder kan sætte to X'er. Når der er indkredset tre temaer, laver MED-repræsentanten og den daglige leder en handleplan. Alle huse skal opbevare handleplanerne i en APV-mappe, som bliver stående, og hvor man på sikkerhedsbesøg og besøg fra Arbejdstilsynet kan følge handleplanerne også i et tilbageblik, når de er afsluttede.

Kristina siger, at erfaringsmæssigt kan der handles hurtigt på langt de fleste ønsker. Det har stor betydning for oplevelsen af processens mening og arbejdsglæden, når man ser, at det fører til handling. Kristina vil gerne prioritere på sigt at have en pulje afsat til at kunne imødekomme APV-ønsker. Der kan også blive peget på forhold, som det ikke er muligt at gøre noget ved, noget kan måske først lade sig gøre i næste budgetår, og noget skal løftes videre opad i systemet i en mere langstrakt proces.

Trivselsdialog 16. juni

På personalemødet i juni præsenterer MED-repræsentanten og den daglige leder handleplanerne for kollegerne.

Hvordan trivselsdialogen rammesættes i det enkelte hus må vurderes ud fra samarbejdsklimaet i huset. Mange vil måske foretrække at være opdelt i mindre grupper som enten stuer eller afdelinger. Lokal-MED ser en fordel i, at MED-repræsentant og leder kan deltage i dialogen sammen, så man tilrettelægger mødet for de forskellige afdelinger forskudt. Daglig leder og MED-repræsentanten aftaler indbyrdes deres roller i processen og tager ansvar for ordstyrerrollen, så man sikrer, at alle medarbejdere får ordet og bliver hørt.

MED-repræsentanten indleder mødet i eget hus med en lille introduktion til emnet. Til inspiration fortæller Kristina om tre måder at føle sig anerkendt på, som MED kan gengive i husene:

1. Jordbærkage – nogen værdsætter den slags goder som en håndgribelig anerkendelsesform.
2. At blive set og udfordret – nogen ser på ingen måder kager men derimod faglig respons som anerkendelse.
3. At der er orden i sagerne og forudsigelighed – mangel på dette kan af nogen opleves som mangel på anerkendelse.

De meget forskellige ønsker og forventninger til, hvordan man gerne vil anerkendes, kan gøre det svært at ramme alles ønsker og behov. Udfordringen er at ramme alle, og det kan være godt at tale ind i fra starten.

Der er lavet 4 dialogkort til hvert emne i kommunens materiale, herunder 4 kort om anerkendelse. Medarbejderne skiftes til at trække et kort med et udsagn og nogle spørgsmål, som man læser op. Så siger man, hvad man oplever og tænker – hvis man har trygheden til det i sin kollegagruppe. Dernæst kan de andre lægge til eller tilslutte sig. Så trækker den næste et kort.

Til slut skriver man ned, hvad der er blevet sagt ift. emnet anerkendelse.
På den baggrund laver MED-repræsentanten og den daglige leder en handleplan.
Sine udsender en køreplan for processen samt skabelon til handleplaner til Lokal-MED og ledere.

6. Drøftelse om principper for løntillæg

Der mangler klare retningslinjer for, hvad der udløser løn, så der er gennemsigtighed og lige vilkår.
Kristina spørger, om Dorthe har fået input fra kollegerne, men der er ikke kommet respons på Dorthes opslag på Aula.

Mette siger, at der måske er Aula-opslag, som drukner, og at det evt. kan være godt at genopslå med en uge mellemrum, når man ønsker respons på noget.

Kristina foreslår, at Lokal-MED går ud til kollegerne inden næste MED-møde og hører, hvad de tænker burde udløse løntillæg; opgaver, kompetencer, understøttelse mv.

7. Punkter til kommende møder

- Ny medarbejdermappe inkl. "Sådan arbejder vi med den styrkede pædagogiske læreplan i BHH"
- Principper for løntillæg på baggrund af medarbejderinput
- Status på årsplansindsatser i husene
- Nedslag i Medarbejdermappen
- Skema og sprogbrug ifm. registrering af voldsepisoder
- Hvordan gør vi Lokal-MED mere synlig i husene?

8. Kommunikation fra dagens møde

Der sendes en orientering ud til alle medarbejdere om APV-processen i uge 23 og trivselsdialog på personalemøderne i juni, og om at det er vigtigt at få deres perspektiver med i det videre arbejde med at skabe et godt arbejdsmiljø i BHH.

I år er en afprøvning af formen, hvor vi øver os og efterfølgende vurderer, hvordan det fungerer. Lokal-MED forventer, at det bliver en god proces.

9. Eventuelt

Sheila orienterer om, at AKT-teamet i øjeblikket ikke kan se de opslag, der bliver lagt ud under fanen 'overblik' på Aula, og heller ikke beskeder, der lægges ud til alle på Aula. Derfor skal information fra daglige ledere og husene gerne sendes til AKT via mail eller telefon i øjeblikket. Der arbejdes på at få AKT hægtet ordentligt på Aula igen.

10. Evaluering af dagens møde

Lokal-MED ser frem til at afprøve APV proces og trivselsdialog.

MED-møderne opleves som for korte, vi prøver at mødes fra kl. 12-14 næste gang.