

Referat af det årlige udvidede MED møde den 10. oktober 2016

1. Velkommen, status og ramme sætning for mødet v/Jens

Jens bød velkommen herunder velkommen til HR-konsulent Bitten Bülow-Resting fra Kerteminde Kommune, som vil være gennemgående tovholder på dagen.

Formålet med årets møde er, at få belyst alle forhold vedr. vores nuværende sygefravær, hvilket bl.a. vil omhandle facts, mulige årsager, mulige "redskaber", konkrete udfordringer og afklaring af hvad vi kan/skal arbejde videre med.

Jens udleverede og gennemgik aktuel sygefraværstatistik og opsummerede de tiltag, som er i gang Mælkevejen jf. nuværende opstillede SMTTE - er renskrevet og vedhæftet.

2. Social kapital

Carina og Bitten introducerede begrebet "Social kapital".

3. Måling af social kapital v/Bitten/Jens/Carina

Inden mødet havde hele MED udvalget udfyldt et spørgeskema vedr. Social Kapital. Vi gennemgik i fællesskab resultatet af denne "mini" undersøgelse af Mælkevejens sociale kapital og havde efterfølgende fælles refleksion. Følgende "grove" opmærksomhedspunkter blev fremhævet:

- Kommunikation - både Mælkevejen og kommunalt plan. Svær balance omkring hvad der skal videre og vel altid en vurdering. Jens vælger ofte at informere omkring faktuelle ting for ikke at forvirre omkring forhold der evt. ikke bliver til noget
- Har vi det godt sammen? - stort set alle giver udtryk for at de trives , men fagligheden er udfordret. Ny struktur, kommunens pressede økonomi med eks. ansættelsesstop har præget 2016
- Der efterspørges at der sættes en ramme for fagligheden
- Gamle kulturer er under afvikling og nye kulturer, hvor man selv skal være opmærksom på at søge informationen udfordre
- Udfordret på tid - tid til at informere, tid til at samle info
- Sammenhæng mellem personalets stå sted. Hvor er vi tidsmæssigt? Læreplaner, o.l.
- Medinddragelse – er det den rigtige måde personalet medinddrages på?
- Hvordan når til at vi har så meget på rygraden at vi kan folde os ud
- Ansvar for selv at sige til vs at være mættet og ikke ville sige til igen
- Er arbejdsgangen for lang til spørgsmål?
- Er det for nemt at sige det kan jeg ikke? - kultur nå ja
- Man kan have de bedste intentioner – man har vi muligheder for at handle (side op læring – tid??)
- Mand skal vide hvad man leder efter!

- TID TID TID
- Der er meget nyttig viden som går tabt
- Tiden skal effektueres – der snakkes meget om at vi mangler tid. Vi mangler målet
- Vi mangler hænder vs tid til forberedelse – men nogen gange vil forarbejdet gøre at det går lettere at mangle hænder
- Det handler om det ejerskab man vælger at tage

Ledelse:

- Hvad bruger vi de forskellige ledelser til?
- Ledelsen kan ikke være over det hele
- Naturligt at afdl. ledelsen vil være tættere på
- Positivt at de daglige leder er mere synlige end tidligere
- Vi er nået et godt stykke (synlig ledelse)
- Hvem skal være opsøgende - ledelsen eller medarbejderen?
- Kulturen - en leder som lufter i de gamle huse - Nu Sparre lederne med hinanden.
- Kultur - nogle beslutninger bliver truffet af ledelsen
- Hvilken ledelses type ønsker vi?
- Vi har endnu ikke fået skabt den fælles 3 kultur

4. Mælkevejens aktuelle sygefravær v/Bitten

På mødet blev Mælkevejens nuværende fraværs statistik for perioden 1.1.-30.9 2016 fremlagt og kort fortalt viser den i perioden et gennemsnitlig fravær pr. fast ansat medarbejder på 15 dage alt incl. Det er for højt, men det "positive" er at det meste af fraværet har ligget i første del af 2016 og i den periode primært har været bundet op på 3 opsagte medarbejdere der var langtidssygemeldte.

Ovennævnte input i pkt. 3 synes, at hænge sammen med vores aktuelle sygefravær.

5. Udvalgelse af udfordringer v/Bitten

Nogle af buddene på grundene til fraværet og efterfølgende eksempler på muligheder for styrkelse af trivslen var følgende:

- Tydelige mål for det pædagogiske arbejde
- Drøftelse og synliggørelse af Kerneopgaven
- Bedre kommunikation/information herunder udvikle BørneIntra, i højere grad forpligtige alle til at søge viden eks. på BørneIntra, mere åbenhed ved brug af de officielle kanaler = mindre snak i krogene
- At alle tager ansvar
- Medinddragelse

I forlængelse af mødet har AM gruppen sammen med Bitten lave en opfølgning og den videre plan for arbejdet er følgende:

- *Der er allerede tiltag i gang til at imødekomme nogle af ovennævnte udfordringer eks. styrkelse af personaleledelsen på børneintra og dette arbejde fortsætter*
- *Kertemind kommune udsender i november måned 2016 spørgeskemaer til alle personaler vedr. APV og trivselsmåling*
- *Mælkevejens resultater af spørgeskemaundersøgelserne præsenteres og drøftes kort på MED udvalgsrådet den 5. december 2016*
- *Efterfølgende udsendes resultaterne til alle medarbejdere*
- *Input vedr. APV arbejder AM gruppen videre med*
- *Input fra spørgeskemaerne arbejder de enkelte planeter videre med på deres møder i januar 2017 med henblik på at få lavet en planet handleplan*
- *Input fra MED udvalgsrådet den 10. oktober 2016 (se op) og de to spørgeskemaer samles op på det generelle plan og der udarbejdes en handleplan*

6. Evt.

Ingen punkter.