

REFERAT LokalMED Bifrost d. 12-03-2025

Mødedato Onsdag d. 12. marts 2025 kl. 09:00

Mødested Gården, Overbyparken 30b, 7080 Børkop

Indholdsfortegnelse

.....

Punkt 1:

Bilag

Vores attraktive arbejdsplads 2.pdf






Vores attraktive arbejdsplads.pdf

Måltalsrapport.pdf

Forretningsorden LokalMED (1).docx

Lønpolitik.docx

Mentor - hvad er en mentor i Bifrost.docx

Dagsorden og referat LokalMED		onsdag den 12/03 2025 kl. 09.00-12.00
<p>Deltagere: Birgitte Preuthun – Centerleder og Formand for LokalMed</p> <p>Nadia Svoldgaard – Vicecenterleder og ledelsesrepræsentant Heidi Windum – Afd. Leder og ledelsesrepræsentant Louise Klint Barslund – HK-repræsentant Ann-Kristine Arve Dreisler FOA-repræsentant Kenneth Thirup - AMR (Nord/Karl) Henrik Berg Sevoniuss – SL-repræsentant (Kilden) Susanne Rüsselbæk Hansen – AMR (Kilden) Sanne S. Tange - SL-repræsentant (FK)</p> <p>Referent: Lea Mytysia Thomsen - Administrativ medarbejder</p> <p>Fraværende: Vakant - TR (er ikke valgt endnu) Joan B. Pedersen - Næstformand - TR</p>		<p>Bilag:</p> <p> Vores attraktive ...</p> <p> Vores attraktive ...</p> <p> Måltalsrapport</p> <p> Forretningsorden Lok...</p> <p> Lønpolitik</p> <p> Mentor - hvad er e...</p>
Dagsorden	Beslutning, drøftelse eller orientering Ansvarlig & tidsramme	Referat & aftaler
Godkendelse af referat fra sidste møde og dagens dagsorden (tilføjelser til evt.?)	Godkendelse af referat fra sidste møde/rettelser? Evt. tilføjelser til evt.	<p>Dagsorden 14 dage før Referat senest 14 dage efter</p> <p>-TR valg ønskes som punkt til eventuelt.</p> <p>-Kan ikke genkende formuleringen af, at Bifrost' faglige ambitioner skulle være godkendt af deltagerne. Det samme gør sig gældende om Feriehjulet. Oplever det er præsenteret og ikke godkendt.</p> <p>-Kemisk risikovurdering ønskes som punkt til eventuelt.</p>
Opfølgning fra sidste møde -Prøvehandling- Tv-glad -Rammer for LokalMED	09.05-09.10	<p>Tv glad kommer ikke og laver et indslag. Muligvis er der nogle interne i Vejle kommune. Måske kan Bifrost lave nogle videoer internt. Hverdagsvideoklip som kan ses på hjemmesiden men også kan bruges i samtalerne.</p> <p>Der er allerede ved at blive lavet videoklip til den nye hjemmeside og medarbejderhåndbogen. Vi kan være nysgerrig på om hun kan lave disse videoer også.</p> <p>Måske kunne Bifrost være et projekt for mediestuderende. Kenneth kender nogen der studerer på mediehøjskolen og vil gerne kontakte dem og høre om de har en interesse i at lave sådan nogle videoer til Bifrost.</p>
Forretningsorden LokalMED	9.10-9.40 Drøftelse og tilretning	<p>Der skal laves en mappe i Bosted som hedder "LokalMED", hvor alle kan byde ind med punkter til dagsorden. Formand og Næstformand tjekker op inden der laves dagsorden. Hvis en medarbejder skriver et punkt på dagsordenen, er det vigtigt medarbejderen skriver sit navn på, så vedkommende kan kontaktes ved behov for en uddybning af punktet.</p> <p>Man kan også lave et fora på Bosted, så dokumentet kommer ud på forsiden og derfor er nemmere at finde. Der er behov for at finde en fra LokalMED som er ansvarlig for at få dette oprettet. Louise bliver ansvarlig for at lave en tråd og en beskrivelse.</p> <p>Det vil give mening at referater fra LokalMED lægges på Bosted da det kan være svært at finde dem i sine mails. Det vil kræve, at Familiekontoret får adgang til Bosted. Nadia opretter Familiekonsulenterne. Derudover skal referaterne lægges på intranettet. Referatet sendes fortsat ud til alle i Bifrost med OBS på at den lægges ind på Bosted.</p> <p>For at alle medarbejdere får et bedre indblik i hvad der laves i LokalMED, giver det mening at kunne inddrage alle.</p> <p>LokaleMEDs forretningsordenen er opdateret d. 12.03.2025. Der oprettes en mappe på Bosted hvor forretningsordenen og alle referater fra tidligere LokalMED sættes ind.</p>
Vores attraktive arbejdsplads -Prøvehandling -Handleplan (mikrohandling)	09.40 - 10.15 Udarbejdet en handleplan for en prøvehandling.	<p>Godt i gang med prøvehandlingen.</p> <p>Det forsås, at der oprettes en arbejdsgruppe som kan have et større fokus på at få lavet små film der</p>

		viser hverdagsstunder på afdelingerne. Sanne og Kenneth melder sig. Det går godt med onboarding.
Pause	10.15-10.25	
Lønforhandling	10.25-10.40 Drøftelse af Lokalløn	Der har været lokal lønforhandling og der er efterfølgende kommet nogle spørgsmål som skal drøftes i LokaleMED da der er behov for at udbrede til medarbejdere: - Forståelse af, at det er overenskomstbestemt hvor stor en lønstigning man må give. Der har været lavet anmodninger til, at hele personalegrupper skulle have lønstigning. Det er en individuel og personlig vurdering. Det drøftes om der er behov for en uddybning af, hvad man skriver i sin anmodning om lønstigning da den kan være svær at skrive og det kan være svært at vurdere hvilket beløb man kan anmode om. Når der vurderes lønstigning lægges der bl.a. vægt på medarbejderens engagement i medarbejdergruppen, den medarbejder som skiller sig ud og gør noget ekstra. Man kan altid bede om en lønsamtale med sin afdelingsleder og få input til en evt. anmodning om lønstigning. Det foreslås, at afdelingslederen orienterer medarbejdergruppen om kommende lønforhandlinger til et p-møde. Medarbejderen kan altid tage fat i deres TR ved spørgsmål om lønforhandlinger. Det drøftes om der er behov for at uddybe hvem der er TR og hvad man kan bruge sin TR til.
Mentor i Bifrost -beskrivelse	10.40-10.55 Gennemgang af beskrivelsen af mentoropgaver i Bifrost	Det drøftes om beskrivelsen af/til mentoren er for upersonlig. Beskrivelsen af/til mentoren er ikke i det katalog som afdelingslederne/planlæggere sender ud til den nye medarbejder. Afdelingerne håndterer ikke mentorordningen ens i praksis, hvilket der er et ønske om at det bliver. Fokus på hvordan hver afdeling håndterer mentorordningen tages med videre på ledermøde. Der skal arbejdes mere i dybden med Funktionsbeskrivelsen til mentoren og det at være i mentorteam. Fokus på at være opmærksom på, at tale med medarbejderen i stedet for at gå til ledelsen. Det foreslås, at der laves et print med billeder af alle mentorerne, så den nye medarbejder kan se mentorteamet og hvem det er, den nye medarbejder kan gå til, hvis den vante mentor ikke er til stede.
Pause	10.55-11.00	
AMR (fast punkt)	11.00-11.10 AMR fortæller om hvad der evt. skal tages med videre	Der arbejdes hen imod, at alle produkter skal indkøbes ved Abena. Ved støtteophold skal der ikke tages forbehold for børnenes produkter. Hvis bobørn selv indkøber produkter skal der kun laves risikovurdering hvis der er en rød trekant på. Ved hobbyaktiviteter (tuscher, maling, neglelak mv.) er der tvivl om der skal laves risikovurdering eller om afdelingerne overhovedet må anvende det. Dette undersøger Kenneth. Sikkerhedsudstyr til brug ved nogle typer rengøring findes på afdelingernes depoter.
Sygefravær (fast punkt)	11.10-11.20 Gennemgang af aktuelt sygefravær	Der er et stigende sygefravær. Der er meget sygdom i omløb og folk bliver generelt mere ramte.
Input til fremtidig dagsordener	11.20-11.30	Der ønskes input til dagsorden. - Klippekort, Louise sender link med klippekortsmoduler. - Retningslinjer for implementeringen af faglig viden (indhold fra kurser)
Orientering fra Centerleder (fast punkt) -Økonomi - årsresultat 2024	11.30-11.45	Bifrost kommer ud med overskud. Bifrost har afleveret et millionbeløb til forvaltningen. Børnene bliver hurtigt indplaceret på de høje takster. Der er meget få børn på takst 1 og 2 ude på afdelingerne. Det er noget som Bifrost skal have opmærksom på det kommende år. Der har været flere renoveringer i 2024 og der er løbende fokus på hvor der er behov for opdateringer.
Evt.	11.45-12.00	TR valg: der er uvished blandt medarbejdere, om der er kandidater til ny TR. Pt. er der ikke nogle kandidater. Joan har foreslået at komme ud på p-møder og fortælle om hvad det indebærer at være TR. Til seneste TR valg i Bifrost var der 25-20 personer mødt op, hvilket er en stor opbakning. Det drøftes om valget kan holdes i forlængelse af temadag, eller om man kan deltage online, brevstemme eller lign. Men retningslinjen er, at det skal foregå via fysisk fremmøde. Det er op til medlemmerne at udbrede TR problematikken og værge nye kandidater.