

## Referat fra MED-udvalgsmøde

Tirsdag, den 9. juni 2026

**Referat:** Helle A. Christiansen og Henrik E. Jensen

**Fraværende:** Rikke Riisgaard Jensen, Pernille Hylleberg Lorenzen

### Dagsorden

1. Sager til/fra FagMED
2. Status på økonomi
3. Status på personalsituationen
4. Status på sygefravær (se bilag)
5. Riv & Krads registreringer
6. Opsamling på 3i1
7. Feedback fra AMRs møde om samarbejde og fælles retning
8. TR / onboarding af nye medarbejdere
9. Håndtering af barns 0. og 3. sygedag
10. Instruktion omkring påføring af solcreme
11. Introduktion til Copilot
12. Eventuelt

### Referat

#### Ad. 1

Haderslev Kommunes tjenestefrihedsregulativ skal formidles tydeligere til medarbejderne. Der gøres i forbindelse med information fra det nyligt afholdte møde om årsnorm (afholdt af BUPL, FOA og Haderslev Kommune)

#### Ad. 2

Økonomien ser bedre ud end for en måned siden, men prognosen viser stadig et underskud for året på ca. 400.000 kr. Personalnormeringen er tilpasset børnetallet efter sommerferien, hvilket blandt andet betyder at de manglende studerende erstattes ikke frem til 1. december 2026.

Der arbejdes på en fysisk opdeling af Grøn Stue i Ejsbølhus samt mindre forbedringer på legepladsen i Havanna.

#### Ad. 3

Frank Fog er ansat i en kombinationsstilling med både køkken- og pedelopgaver.

#### Ad. 4

Dagtilbudsområdet afprøver et nyt system til opfølgning på sygefravær. Der er tale om et dashboard, som er mere overskueligt og brugervenligt end det hidtidige SD-system.

I SSB er sygefraværet reduceret med 201 dage inden for de seneste 12 måneder. Korttidsfraværet for de sidste 12 måneder udgør gennemsnitligt 4,8 dage pr. medarbejder.

Ad. 5

Riv-og-krads registreringer de seneste 3 måneder

Ejsbølhus / 0

Havanna / 8

Molevitten / 30

Sukkertoppen / 0

Det drøftes, hvordan vi kan tydeliggøre vigtigheden af, at skemaerne udfyldes og gemmes korrekt under både barn og medarbejder. Dataindsamlingen kan være vigtig dokumentation i barnets videre forløb.

Ad. 6

Der er i alle huse arbejdet i grupper med emner fra 3i1. Der blev drøftet, hvem der skal inviteres til at deltage i undersøgelsen, herunder hvor længe man skal have været ansat.

Ad. 7

Punktet udsættes, indtil Rikke er tilbage.

Ad. 8

Der er udarbejdet en plan for modtagelse af nye medarbejdere. TR modtager kun oplysninger om medlemmer tilknyttet den relevante afdeling.

Forskellen på, om TR er fysisk til stede på matriklen eller ej, blev drøftet. Det blev fremhævet, at medarbejdere ofte søger mod en person, de føler sig trygge ved, eksempelvis AMR. Punktet behandles videre på næste møde.

Ad. 9

Kalenda er opdateret med registreringer vedrørende barns sygdom/hjemkaldelse og barns 3. sygedag. Ordningerne skal fortsat tilpasses arbejdspladsens tilrettelæggelse – se den officielle formulering. Det bemærkes, at konsekvensen af op til fire dages fravær pr. medarbejder kan være større end tidligere.

Ad. 10

Det blev understreget, at handsker altid skal anvendes forebyggende for at undgå allergi og begrænse kontakt med kemi på hænderne.

Ad. 11

Der er opbakning til at afholde et fælles personalemøde med introduktion til Copilot, efterfulgt af eventuelle kursusdage for de medarbejdere, der ønsker yderligere kompetenceudvikling.

Ad. 12



Der blev afholdt en pædagogisk lørdag med Rikke Yde i januar. Medarbejdere, der ikke deltog, samt nyansatte, skal deltage i et fyraftensmøde den 28. eller 30. september på Harmonien.

Der blev spurgt, om det er muligt at udsende referater fra ledermøderne. Ledelsen orienterede om, at møderne primært indeholder sparring, koordinering samt forberedelse af sager til blandt andet A-, MED-, forældrebestyrelses- og andre møder. På tilsvarende måde udsendes der heller ikke dagsordener fra chefmøder i forvaltningen. Afdelingslederne fører egne arbejdsnoter. På den baggrund vurderer ledelsen, at det ikke er hensigtsmæssigt at udarbejde og udsende referater. MED-udvalget tilsluttede sig denne vurdering.

Der blev spurgt til gennemsigtighed i forbindelse med lønforhandlinger. Det er ikke ledelsens opgave at redegøre for, hvem der har fået løntillæg, og hvem der ikke har. Løntillæg skal altid ses i en større og mere kompleks sammenhæng, herunder medarbejderens samlede lønniveau. Der er forskellig praksis i afdelingerne i forhold til, om løn betragtes som et privat anliggende – nogle steder drøftes det åbent, mens det andre steder ikke gør. Nedenstående er en sammenfatning af Haderslev Kommunes politik for lokale lønforhandlinger:

”Lokale lønforhandlinger gennemføres årligt og omfatter alle medarbejdere og ledere. Forhandlingerne skal gennemføres, hvis blot én af parterne ønsker det, uanset om der er afsat midler eller ej. Eventuelle løntillæg finansieres inden for den enkelte enheds eget budget, og ledelsen orienterer om det økonomiske råderum.

Både ledelsen og medarbejdersiden (de faglige organisationer) udarbejder og fremlægger egne forhandlingsoplæg til løntillæg, som udveksles forud for forhandlingen og danner grundlag for dialogen. Forhandlingerne kan gennemføres samlet eller opdelt på organisationer og kan omfatte både varige og midlertidige tillæg. Der er ikke krav om, at der skal være midler til rådighed, eller at disse fordeles ligeligt.

Ved uenighed kan Jura og Forhandling samt forhandlingskonsulenter inddrages. Overordnet tilstræbes en åben og transparent proces, hvor begge parter bidrager aktivt.”