

## Faggruppen for **Pædagogmedhjælpere**

*Der vil være fællesoplæg for alle faggrupper  
onsdag kl. 10.00-11.00 og torsdag kl. 9.00-10.00*

### **Dagsorden:**

**1. Velkomst til faggruppelandsmødet, herunder præsentation af det faglige udvalg**

**2. Valg af mødeleder og referent**

Kim Henriksen blev valgt som dirigent

Ulla Mikkelsen blev valgt som referent

**3. Godkendelse af dagsorden, forretningsorden samt siden sidst**

Teddy Panduro Hansen og Dorthe Isaager fremlage de forskellige emner faglig udvalg havde arbejdet med de sidste år.

Overenskomst, privat samt opfølgning på det offentlige område.

På det private område har den største drøftelse været sundhedsordninger, her valgte pædagogisk sektor og fagligudvalg for pædagogmedhjælperne at sige nej til at finansiere en sundhedsordning med overenskomst kroner.

Det faglige udvalgs rolle og forventninger til pædagogisk sektor og omvendt.

Opfølgning på pædagogmedhjælpernes mål

Fokus på kommunernes strategi i forhold til gæstepleje i daginstitutions regi

Opsamling på konference for pædagogmedhjælpere

Fortolkning af samordnet indskoling

Tidsbegrænsede samt begivenhedsbestemte ansættelser

Medicinhåndtering og efterfølgende udgivelse af 10 gode råd

Bogen – samarbejdsrelationer – udgivet i december (Lotte Hedegaard)

Når det er oplagt vil pædagogmedhjælperne på specielområdet fremadrettet samarbejde med omsorgsmedhjælperne omkring fælles emner på temadage og kurser

#### 4. Voksen mobning

*Mobning er i dag en af de største og mest oversete risikofaktorer inden for det psykiske arbejdsmiljø. Alle erfaringer viser, at det ikke går over af sig selv, og at konsekvenserne er store både for den, der rammes af handlingerne, og organisationen som de forgår i.*

*Oplægget vil byde på indsigt i*

- *Hvornår er der tale om mobning*
- *Hvilken betydning har mobning for den enkelte og organisationen*
- *Hvad kan man selv gøre, hvis man oplever eller observerer mobning*

*Inger Lise Eriksen-Jensen vil i sit oplæg komme med eksempler fra det virkelige arbejdsliv. Eksemplerne er indsamlet gennem mange års kontakt med mobbede og krænkende medarbejdere og deres virksomheder bl.a. som konsulent samt gennem målrettede processer og projekter.*

*Inger Lise Eriksen-Jensen er medforfatter på bogen "Mobning på arbejdspladsen - Årsager og løsninger" se nærmere på [www.mobning.org](http://www.mobning.org)*

Under oplægget blev vi bedt om at reflektere over hvad vi betegner som negative handlinger på vores arbejdsplads, her er nogle af de eksempler der blev nævnt.

Eks.

- Manglende kommunikation
- Manglende information / tilbageholde information
- Pres / magtmisbrug
- Manglende anerkendelse på personens faglighed
- Humor / ironi
- Drillerier der ikke går på omgang
- Osv.

Hvad er mobning?

Det er mobning, når en person gentagende gange over længere tid, bliver udsat for ubehagelige nedværdigende handlinger og / eller, som der er svært at forsvare sig imod.

De gentagende handlinger kan opleves som mobning uanset om den, der mobber, er ubetænksom eller mobber med vilje.

Drillerier, der af begge parter opleves som godmodige eller enkeltstående negative handlinger, er ikke mobning

Hvad kan man selv gøre, hvis man oplever eller observerer mobning.

Kollega / kollega

- Kan støtte på det individuelle plan

- Kan hjælpe til at danne overblik
- Kan hjælpe med at tage beslutning om, hvad der skal ske
- Flere kollegaer kan i fællesskab forsøge at sætte en stopper for mobbehandling
- Kan sætte mobning på dagsorden

Tillidsvalgte har en særlig vigtig rolle, når den mobbende ikke er i stand til at handle selv.

- Kan handle på den individuelle plan
- Kan ikke handle uden om ledelsen
- Har en vigtig rolle i samarbejdet og processen hen imod løsninger
- Kan blive "en lus mellem to negle"
- TR har en særlig vigtig rolle, når den mobbende ikke er i stand til at handle selv.

**I tidsrummet 16.15 – 18.00 afholder pædagogmedhjælpere og specialområdets pædagogmedhjælpere hver deres møde med henholdsvis pkt. 5.a) og 5.b) som dagsorden**

### **Pædagogmedhjælperne på specialområdet**

#### **5. a) Arbejdsglæde – oplæg ved Freddy Meyer / fælles oplæg med omsorgs-medhjælperne**

*Anerkend de andre - og bliv selv anerkendt - Gå gladere hjem fra arbejde end da du kom i praksis.*

*Freddy Meyers muntre og tankevækkende foredrag bygger på det syn på arbejdslivets muligheder, som han lægger til grund for arbejdet med organisationsudvikling.*

### **Pædagogmedhjælperne**

#### **b) Uddannelse gennem rotationsprojekt og AMU v. Ole Jensen, FOA Faglig**

*Præsentation af hvordan man i kommunerne kan lave forskellige modeller, på rotationsprojekter, samt hvordan man har valgt at løse det i Viborg og Herning.*

Ole Jensens oplæg bliver udsendt til alle deltagerne samt lægges ind på pædagogmedhjælpernes faggruppe på tillidszonen.

Ole Jensen står gerne til rådighed med besvarelses vedr. rotationsprojekter, send ham en mail på [ole.jensen@foa.dk](mailto:ole.jensen@foa.dk)

Viborgs og Hernings oplæg vil ligeså blive lagt ind på tillidszonen under pædagogmedhjælpernes faggruppe.



Oplæg til  
faggruppelandsmøde.

## 6. Overenskomst 2012

*Indsamling af overenskomstforslag, gør dig nogle tanker om hvilke krav du evt. kunne forestille dig. Tænk også over om det der afsnit i overenskomsten som giver store udfordringer hjemme hos jer?*

Kim Henriksen kom med et kort oplæg – hvor langt er vi – er det disse emner vi skal tage med?

- Arbejdstidsregler
- Tillæg
- Lønudvikling
- Uddannelse

Udfordringer – emner fagligudvalg skal tage med videre til prioritering.

- Elever samme vilkår vedr. barsel, omsorgsdage osv. (lig elever på social og sundheds området.)
- Mere løn til erfarne pædagogmedhjælpere / pædagogiske assistenter
- Overtidsbetaling til deltidsansatte
- Pædagogiske assistenter stige efter 11 år
- Omplacering ved afskedigelser (jobbank)
- Frit valgs ordningen bibeholdes / gerne forbedres / vi skal være længere på arbejdsmarkedet
- Forhøjelse af tillæg / omlagt tjeneste, delt tjeneste mm.
- Beklædnings godtgørelse
- Tidsbegrænset ansættelse, pædagogmedhjælpere bliver flere steder ansat tidsbegrænset – det er noget rod!
- Pauser, selvbetalte pauser / arbejder og kan ikke forlade institutionen
- Barnets 1 og 2 sygedage
- Fortolkninger af overenskomsten / der er vigtigt med skal i stedet for kan/bør

Lokal løndannelse, skal vi afsætte flere midler ved denne overenskomst?

- Nogle steder er det meget op af bakke, når vi skal forhandle ude i kommunerne, andre steder går det godt.
- Pædagogmedhjælperne får ikke hentet deres andel hjem, når vi forhandler i kommunerne.
- I mange kommuner er der lavet forhåndsftaler – skal vi bibeholde dem eller skal vi lægge en anden strategi. Kunne det være en fordel for vores medlemmer?

Uddannelse / kompetence udvikling

- Pædagogmedhjælperne tilbydes uddannelse eks. efter 2 år.
- Svært at få lederne til at prioritere at pædagogmedhjælperne også skal have kompetence udvikling.

Pædagogmedhjælperne på faggruppelandsmødet gav en klar melding om at de ikke er interesserede i at bruge overenskomst kroner på at finansiere en sundhedsordning. Vi skal ikke være med til at legalisere at arbejdsmiljøet er dårligt på vores arbejdspladser, ved at sige ja til sundhedsordninger.

**Husk at bringe overenskomst debatten videre med hjem i jeres afdelinger.**

## **7. Arbejdstidsregler – årsnorm /hvilke udfordringer giver det og fungerer det der ude? Med deltagelse af Finn Grønmar, FOA Overenskomst**

*Fagligudvalg har erfaret at rigtig mange pædagogmedhjælperne arbejder på årsnorm (jævnført kap. 4 i arbejdstidsreglerne), uden at der er lavet en aftale med den lokale FOA afdeling som det står at man skal i overenskomsten.*

Finn Grønmars oplæg bliver sendt ud til deltagerne samt lagt ind på pædagogmedhjælpernes faggruppe på tillid zonen.

## **8. Hvad rør sig der ude hos jer / fælles drøftelse**

Ekstraordinært ansatte, bliver en del af mødeplanen, og arbejder alene.

Sikre at TR skriver under / ikke alle TR bliver ikke informeret omkring ansættelser i løn-tilskud / virksomheds praktik.

Der skal præciseres i aftalen, at det er TR der skal skrive under på aftalen, vedr. ansættelse af løn-tilskuds / virksomhedspraktiks personer.

Mange steder overholder man ikke aftalerne, for at have ekstra ordinært ansatte, eks. antal, information om ansættelse mm.

## **9. Evaluering af faggruppelandsmødet**

Godt, at være sammen med andre pædagogmedhjælperne og udveksle erfaringer med hinanden.

Lidt tyndt program onsdag formiddag.

Evt. fælles oplæg med andre faggrupper / samme emne.

Dårligt lokale

**Tak for denne gang 😊**