

Referat

Faggruppe: Omsorgs- og pædagogmedhjælpere, samt pædagogiske assistenter

Referent: Peter Christensen

Onsdag d. 15. januar:

1. Fælles velkomst v. sektorformand Kim Henriksen

2. Faggruppens eget møde – formalia

Fagligt udvalg bød alle deltager velkommen, og de praktiske formaler blev introduceret. Herefter præsenteret alle deltager sig.

3. Faggruppens eget punkt – Hvad sker der på de forskellige arbejdssteder?

Sygdom på bosted, hvor kollegaer er så presset bla. på grund af dårlig behandling fra ledelsen. Et eksempel af mange på hvad dårlig ledelse og trivsel gør ved medarbejder og arbejdsplads.

kommunernes massive besparelser, hvor medarbejder bliver mere og mere presset, og hvor man oplever politikker der ikke tager ansvar, og hvor medarbejder oplever at stå alene med konsekvenserne af besparelser.

Arbejdstidsregler og at disse ikke altid følges efter forskrifterne, har en tillidsrepræsentant stor fokus på, ved sin arbejdsplads, og har gjort at forbundet er gået ind i sagen. Ligeledes oplever man at det er svært at finde kompetente ansøger til opslået stillinger. Man har dog oplevet et meget bedre arbejdsfællesskab ind man før har haft. Man har dog oplevet en massiv opsigelse af afdelingsleder efter en sammenlægning af bosteder. Man er gået fra flad ledelses styring til topstyring.

PN-medicinering blev ligeledes vendt. Det opleves for nogen som et tungt og besværligt system (sygeplejerske og lægeordning for selv de mindste ting) mens det andre steder køre rigtigt godt, og opleves som positivt tiltag.

Dækninger under møder og andet fagligt aktivitet, bliver ikke på alle bosteder dækket med vikar og lign. Når der indkaldes til møder, og dermed skal kollegaer løbe stærkere.

Ansættelse helt ned på 15 timer opleves på visse bosteder.

Sygdomsfravær opleves på et bosted som næsten ikke eksisterende, på grund af god ledelse og arbejdsmiljø, trivsel og høj faglighed. Dejligt at høre disse gode historier.

Et bosted oplever negativ mediebelysning med meninger og kommentar på grund af en afvisning af en borger, som har påvirket kollegaer og leder, da mennesker udefra er rigtig gode til at dømme bla. På Facebook, og pårørende har kontakte avis m.m. Udefra kommende har dømt bostedet uden at have den nødvendig viden omkring den afviste borger, og hvorfor afvisningen er givet til borger og pårørende.

TR valg og hvordan regler er for dette, er blevet fuldstændig overtrådt på et bosted.

Flere fortalte at man flere steder er begyndt at sende medarbejder på krap og neopædagogiske kursuser, hvad der opleves som et rigtig positivt tiltag.

Et bosted oplever at nye medarbejder får mellem 7-9 følevagter, med det til følge at fejl og mangler forsvinder og man får bedre klædt medarbejder.

Frokost (kl. 12.00-13.00)

4. Faggruppens eget punkt - Arbejdstidsregler/Mik fra forbundet kommer med oplæg, og efterfølgende er der dialog. Hovedemnet under arbejdstidsregler bliver: Varslingsregler og Frihedsregler. *(kl. 13.00-15.00):*

Her kommet en del af de ting der blev fremlagt og diskuteret under oplægget af Lis Bjørnstad (overenskomst afdeling) som kom i stedet for Mik der var forhindret.

Stor uoverensstemmelse mellem FOA og KL i hvordan man læser/tolker arbejdstidsreglerne, fordi kommunerne er presset, og derfor er begyndt mange steder at tolke forskelligt på arbejdstidsreglerne.

Lokale aftale bliver ofte problematiske da FOA og SL ser forskelligt på lokale aftaler på arbejdspladserne, og i disse tilfælde er det vigtigt at kontakte sin lokal afdeling så de kan være behjælpelige med løsning og regelsæt.

Dialog omkring planlægning af mødepligtige møder, og hvor længe man må arbejde max. 10 timer.

Vigtigt at få drøftet telefon/opkald f.eks. i MED-systemet, så der er klare regelsæt.

Hvis man bliver pålagt vagt på en blank dag, er man forpligtet til dette pga. ledelsesretten.

Man er ikke forpligtet til at oplyse telefon nummer over for sin leder, i det man som udgangspunkt ikke må blive ringet op §6. Det er dog anderledes når man er tillidsvalgt. §6 alle ændringer i vagtplan, skal foregå i arbejdstiden.

Vigtigt at man ved hvornår ens norm periode starter og slutte. En god ide er at bede om papir hvor det fremgår med norm afs. osv. I normperioden.

Tillidsaftaler er vigtige at kigge igennem ang. Pludselige indkaldte møde f.eks. på et fridøgn og om man så bliver honoreret korrekt med timer osv. Så man bliver ordentlig behandlet.

Husk altid at bede om at få udleveret din arbejdsplan, så der ikke lige pludselig bliver ændret uden ens viden.

Nedskrivning ved søgnehelligdag skal ske senest 3 måneder efter. Ellers er det aftalebrud.

Optjent afs. som er af mere arbejde/overarbejde og hvor man bliver syg, skal tilbageføres.

Herefter blev oplægget/dialogen afsluttet på grund af andre ting på dagsordenen.

Pause (kl. 15.00-15.30)

5. Faggruppens eget punkt – OK21 og lokal løndannelse:

Fagligt udvalg ønsker at høre deltagernes tanker omkring hvad for ønsker, der rør sig på arbejdspladsen omkring OK21.

Tøjpenge er et ønsket flere steder (eller tøjpenge tilbage for andre steder)

Et større ønske om flere løntrin, både lokal og under de fælles. Dette er noget KL helst ikke vil være med, og ser helst mere på pension.

Flere er ansat på 32 timer, fremfor på 37 timer. Der er dog vist en vilje til flere ansatte på 37 timer fra KL's side. Dette kunne være godt at have med til OK21. Der opleves at visse steder tænkes der i deltid på personaleområdet.

Lokal løn og vores medlemmers/kollegaers udbytte af disse forhandlinger, er et sørgeligt resultat og et sted hvor der trænger til et løft.

Der er et ønsket om at FOA-medlemmer også for ekstra for at være kontaktperson for en borger, som SL-medlemmer får.

Der forskel på timer under koloni, nogen får for 8 timer, mens andre får for 10 timer og dette kunne ligeledes være et krav der skulle ses på.

Ret til uddannelse, og en forvirring omkring resultatløn og hvorfor disse midler ikke bliver brugt, eller hvem der bruger dem? Bliver de brugt? Skal det væk som koncept?

Risikotillæg er meget lille for vores faggruppe, og skal man eventuelt lægge mere vægt på disse gennem lokal løndannelse?

Stor forvirring omkring tilbagefaldsmidler, og hvordan det behandles under løndannelse m.m.

Praktik vejleder tillæg og eventuelt vejleder.

Pension på tillæg. Man får kun på normal lønnen.

Måske der skulle kigges på tillæg for diverse ting, som man ligeledes gør på sosu området.

Ønske om mere merit hvis man går fra Pædagogisk assistent til pædagog.

Løntrin frem for procenter.

Bedre forhold for nattevagter i for af minimumsnormering f.eks.

Flere fridage eller anden form for frihed.

Dagen blev efterfølgende afsluttet i gruppen, pga. andre aktiviteter under faggruppelandsmødet.

Middag (kl. 18.00-20.00)

6. Fællesoplæg – se mødemappen (kl. 20.00-21.00)

Torsdag d. 16. januar:

7. Fælles morgensamling (kl. 9.00-9.15)
8. Besøg af sektorformand Kim Henriksen og sektornæstformand Joan Lindskov (9.15-10.15):

Kim fortalte om de fire spørgsmål Kim og Joan har fremlagt, for at få en bedre viden om hvordan hver især har af tanker/holdninger på ens arbejdsområde m.m.

Kim fortalte ligeledes om de mange gange misvisende ansættelser FOA ser, hvor man se ansættelse på 25 timer, men hvor der bliver arbejdet op til 37 timer, hvorfor bliver man så ikke ansat til de korrekte antal timer?

Kim var ligeledes ind over arbejdet med grænseaftalerne (hvilke fagforeninger der skal organisere faggruppe områder m.m.)

Der er nedsat en arbejdsgruppe i hovedforbundet omkring sager, hvor leder har misledet omkring f.eks. arbejdstider og lønninger. Her efterlyste Kim input omkring hvor det vil give god mening at sætte ind på vores områder, så regler og aftaler bliver fulgt.

Efterfølgende var der dialog omkring forskellige spørgsmål, deltager har oplevet med kollegaer og oplevelser mellem FOA og andre fagforeninger kollega på et arbejdssted har valgt at være medlem af. Ligeledes var der dialog omkring leders syn/tolkning af regler og hvordan vi som tillidsvalgte oplever regler skal tolkes/følges. Ligeledes fortalte Kim også om de uenigheder man nogle gange oplever mellem f.eks. FOA og SL som er på samme arbejdspladser/bosteder.

Kim har et stort ønsket om at vi arbejder for bedre trivsel og stilling på 37 timer, dette skal bla. Løses med at vi fokusere rigtigt meget på vores arbejdsmiljø rundt omkring på bostederne m.m. så vi får nogen arbejdspladser hvor flertal har fuldtidsstilling og hvor man har et arbejdsmiljø der er til at kunne være i og kan holde til igennem et helt arbejdsliv. Vi skal have fokus på ordentlige rammer på vores arbejdspladser.

Problematikken omkring arbejdstidsplanlægger er ofte et problem mange steder, hvor leder sætter folk som planlægger uden den fornødne viden m.m. Dette vil man sætte større fokus på, så planlægger får bedre viden og ordentligt vilkår.

Kim og Joan har ønske om at vores tillidsvalgte på vores område bliver tildelt mere viden omkring arbejdstidsregler bla. Gennem kursus m.m.

Kim og Joan vil arbejde for at få større fokus på uddannelse, at flere tager den Pædagogisk Assistent uddannelse. Der blev i den forbindelse dialog omkring vi skal være bedre til at vise vores

faglighed, og dermed bedre til at sælge os selv som pædagogiske assistenter bla. Via FOA, leder og politikker, så de ser vores faglighed og kompetencer som en vigtig værdi inden for offentlig regi og private arbejdssteder under vores områder.

Der blev efterfølgende afsluttet, da tiden var overskredet med 20 min, og Kim og Joan skulle videre til andre faggrupper.

9. Valg til fagligt udvalg (kl. 10.30-12.00):

Der skal vælges fem personer til det faglig udvalg og to suppleanter.

De opstillede er: Flemming Olander, Susanne Jørgensen, Martin Andersen, Ulla Madsen og Kenneth Schwærter.

Som suppleanter er der opstillede: Ninna Henriksen og Peter Christensen.

Valget blev følgende: Martin Andersen, Ulla Madsen, Kenneth Schwærter, Flemming Olander og Susanne Jørgensen. Fagligt Udvalg.

Suppleanter: 1. Peter Christensen. 2. Ninna Henriksen.

Frokost (kl. 12.00-12.45)

10. Oplæg v. Lars Mogensen omkring effektiv kommunikation og konflikthåndtering

Oplægget er et spændende, lærerigt og underholdende minikursus i effektiv kommunikation med dine omgivelser og en øjenåbner om konflikthåndtering, kommunikation og samarbejdet med og relationen til dine omgivelser. (kl. 13.00-15.00)

11. Dialog og afslutning (15.00-16.00):

Ønske om mere dialog om vores faglighed/tilgang i vores gruppe.

Større vidensdeling mellem de deltagerne og deres erfaringer de har gjort på arbejdspladsen og mellem kollegaer.

Dialog om vores relations arbejde og hvad for erfaringer man har gjort sig.

Udtryk om man føler fællesskab når deltagerne møder til faggruppe møde.

Ønske om større skrift på udleverede navneskilte.

Tilfredshed med programmet generelt og planlægningen.

Fagligt udvalg sluttet af med at takke alle deltager for deres aktive deltagelse.

Faggruppelandsmøde 15-16-2020.