

Referat – LFS' ordinære repræsentantskabsmøde den 20. november 2020

På repræsentantskabsmødet deltog 86 delegerede.

Velkomst

Britt Petersen bød velkommen og orienterede om Covid-19 restriktionerne i forbindelse med afholdelse af dette repræsentantskabsmøde.

Der holdes pauser undervejs og disse skal enten holdes i salen på jeres pladser, eller helt uden for hotellets matrikel, hvor forsamlingsforbuddet på max. 10 personer er gældende.

Vi er meget glade for, at vi kan afholde dette repræsentantskabsmøde, selvom det giver nogle udfordringer qua Covid-19.

Ad 1. Valg af 2 dirigenter

På vegne af hovedbestyrelsen indstillede Britt Petersen at Ingvar Thomsen, FOA, og Sidsel Boertmann-Brüel, FOA, blev valgt som dirigenter.

Ingvar Thomsen og Sidsel Boertmann Brüel blev valgt som dirigenter uden modkandidater.

Dirigenterne konstaterede herefter repræsentantskabsmødets lovlige indvarsling, idet indkaldelsen er udsendt rettidigt den 6. oktober 2020 og dagsordenen er tilsvarende udsendt rettidigt den 28. oktober 2020.

Repræsentantskabet erklærede herefter at repræsentantskabsmødet lever op til vedtægterne og er lovligt indkaldt.

Ad 2. Navneopråb

Dirigenterne foretog navneopråb og konstaterede at der er 86 delegerede og stemmeberettigede på repræsentantskabsmødet.

Ad 3. Godkendelse af forretningsorden

Forretningsordenen blev enstemmigt godkendt.

Ad 4. Godkendelse af dagsorden

Dagsordenen blev enstemmigt godkendt.

Ad 5. Valg af stemmeudvalg

Hovedbestyrelsen indstillede følgende til stemmeudvalget:

Pia B. Ludvigsen, Martina B. Wellm, Elizabeth Thynov, Virginia Wilson og Heidi Holmbjerg.

Alle blev valgt uden modkandidater.

Ad 6. Valg af repræsentantskabsudvalg – kun repræsentantskabets handlinger/udtalelser

Hovedbestyrelsen indstillede følgende til repræsentantskabsudvalget:

Britt Petersen, Jan Hoby, Kirsten Løth, Lisbeth Waidtløw og Majbritt Kronbøl.

Alle blev valgt uden modkandidater.

Ad 7. Beretning

Som supplement til den udsendte skriftlige beretning afgav Britt Petersen den mundtlige beretning.

Københavns kommunen har godkendt charteret for arbejdsfællesskaber og det viser, at de tager arbejdsfællesskabet alvorligt.

Vi har udfaset det i praksis og sikret os, at Københavns kommune var medinddraget og hvor vi tog de største diskussioner undervejs.

Jan Hoby rejser fortsat rundt i hele landet og informerer om arbejdsfællesskabet. Mange steder har det spredt sig som ringe i vandet og der arbejdes seriøst med arbejdsfællesskabet.

I FOA har vi et fælles projekt om arbejdsfællesskabet, sammen med de øvrige organisationer og Forhandlingsfællesskabet (FF).

Vi har også prøvet at påvirke Regeringen, blandt andet via Ministerierne, og det er ikke uden betydning.

Så alt i alt har vores store arbejde med arbejdsfællesskabet båret frugt.

2019 har været et travlt år, blandt andet med et Folketingsvalg, et EU-valg mm.

Socialdemokratiet valgte "Arne" som eksempel på tidlig pension for de nedslidte. Men der er ikke mange "Arner" med i deres forslag. Der har været mange diskussioner om "Arne", om praktiktiden medregnes i årene på arbejdsmarkedet mm., alt sammen mange forslag som ikke giver mening, hvis ikke velfærdsforliget droppes.

De fleste skal arbejde til de er over 70 år gamle. Det er stadig en meget sen pensionsalder og det er bekymrende.

Vi har igangsat kampagnen #68ErMereEndNok#, hvor FOA og andre organisationer er med.

Vi står overfor, at Folketinget atter vil øge pensionsalderen. Vi er derfor nødt til at lave nogle små aktioner, som vi håber I vil støtte op omkring.

At forestille sig, at man på det pædagogiske område skal holde til at arbejde til man nærmer sig 70, er meget svært. Det er langt fra alle, der kan holde til folkepensionsalderen.

I Københavns kommune, hvor vi har haft en arbejdsgruppe om rekruttering, kan vi konstatere, at det kun er 10% der bliver, til de kan gøre brug af efterlønsordningen og mange har frasagt sig efterlønsordningen.

Hvad gør vi for de af vores kolleger, der ikke kan holde til at være på arbejdsmarkedet indtil folkepensionsalderen?

Vi har mange på vores område, som ikke kan se hvordan de skal arbejde indtil folkepensionsalderen.

Det skal vi finde løsninger på.

2019 var året med "Skrot budgetloven". Det var et initiativ vi tog, fordi velfærden forværres år for år.

I 2016, da vi kæmpede sammen mod omprioreringsbidraget, var vi mange der stod sammen. Det samme håber vi kan ske omkring "Skrot budgetloven".

Det pres vi har lagt, har kommunerne taget med i økonomiforhandlingerne om kommuneaftalen.

Prøven var, da aftalen om kommunernes økonomi skulle laves. Vi fik en automatisk lønregulering i forhold til befolkningstilvæksten. Økonomien passede ikke med teksten. Men tallene gælder og der er ikke økonomi nok til demografireguleringen.

Der er stor tilflytning af børnefamilier, der bygges nye institutioner og skoler og da demografireguleringen ikke dækker økonomien, er det andre områder der skal finansiere det.

Vi holder ikke bøjle, ej heller når rød blok er i Regeringen. Det vigtige er den førte politik.

I København og Frederiksberg kommuner har demografireguleringen stor betydning. Her anerkendes det, at der kræves mere økonomi.

Frederiksberg er lidt anderledes, men i Københavns kommune er man i gang med at lave en genopretningsplan.

Der er enighed om, at det sociale område skal hjælpes, så der er vi kommet langt.

Der er diskussioner om forældrebevægelser og minimumsnormeringer, som skal være indfaset i 2025.

En optagelse af hverdagen i en daginstitution, med skjult kamera, satte gang i meget og medførte at der kom minimumsnormeringer på den politiske dagsorden.

Vi har altid ønsket flere ressourcer til vores områder og vi anerkender, at dagtilbudsområdet tilføres flere midler.

Vi afventer udmøntningen af minimumsnormeringerne. Det er vigtigt hvad der kommer til at stå i teksten fra Folketinget. Vi er lidt bekymrede, men vi afventer og er spændte.

Manglen på pædagoger er stor.

De store årgange forlader arbejdsmarkedet og for få uddanner sig til pædagoger. Der er mange indskrevne børn og det kræver mange ressourcer.

Det er svært at rekruttere pædagoger. Det er småt med ansøgere til de opslåede ansøgninger. Det betyder at vi fortsat arbejder meget med det.

I Københavns kommune er der nedsat en gruppe, der skal kigge på rekrutteringer på det pædagogiske område og på SOSU-området.

Der kigges på hvor mange ansøgere der er, hvor mange der går af og hvor mange der forlader faget mm. Og det ser ikke godt ud.

Vi diskuterer med politikerne om hvordan vi kan skaffe flere pædagoger.

Indtil i dag har vi haft en merit pædagoguddannelse, som dækker meget af behovet.

Andre har en uddannelse på bachelorniveau og søger arbejde på det pædagogiske område. Kan vi lave noget til dem, i forbindelse med deres karriereskift?

Det er lykkedes os at få godkendt nr. 2 uddannelse til merit pædagog. De har et pædagogisk job på ordinære vilkår og overstår de prøvetiden så godt, at lederen kan anbefale videre uddannelse, kan de det. De skal arbejde fuldt ud, mens de uddanner sig.

Denne uddannelse er for dem, der har en uddannelse på samme niveau.
For det første hold på denne uddannelse, er der over 300 der har vist interesse.

Vi er nødt til at erkende, at vi selv må medvirke til at uddanne vores pædagoger.
Vi har mange dygtige pædagogmedhjælpere, som også kan videreuddannes, så de kan blive pædagoger.

Den pædagogiske assistent uddannelse (PAU) er en god mulighed for uddannelse af pædagogmedhjælpere. PAU er kommet med i den sidste økonomaftale, så der kan blive opsporet, så vi kan kompetenceudvikle og uddanne.
Det er meget forarbejde der kræves, før man kan gå i gang.

Hvad gør vi med dagplejen? Det er lidt mere snørklet. Hvor kan vi uddanne hertil, når de arbejder i eget hjem?

I Københavns kommune har vi 6 pladser årligt, til dagplejere der vil være pædagogiske assistenter. Vi har aldrig fået pladserne opfyldt.
Pædagogisk sektor afholder møder i Kommunernes Landsforening (KL), hvor vi forsøger at finde brugbare løsninger til dagplejen.
Dagplejen er en del af dagtilbudsområdet og skal også kompetenceudvikles.

Vi får alle ansættelsesbreve ind i LFS. Vi godkender lønnen og jeg kan se, i at vi i stigende grad får pædagogiske assistenter og det er den eneste uddannelse vi kender, som er kompetenceudviklende til området.
Vi kan konstatere, at nogen er glade for den pædagogiske assistent uddannelse og deres kompetencer.

I forhold til rekruttering har vi studeret stillingsopslag. I opslagene er der ofte nævnt timeantal, som ikke er fuldtids.
Vi skal lave alle de fuldtidsstillinger vi overhovedet kan. Vi skal ikke søge folk på deltid.
Det er svært at folk ansatte til at gå op i tid.

I Børne- og Ungdomsforvaltningen (BUF) i Københavns kommune er det aftalt, at pr. 1. januar 2021 skal alle pædagogstillinger opslås som fuldtidsstillinger. Herudover skal det forsøges, at få andre pædagoger til at gå op i tid.

Hvis de 900 deltidsansatte går på fuldtid, er vi godt på vej.

Der er udarbejdet et diskussionsoplæg, som skal rettes til og herefter udsendes til de lokale MED-udvalg, TRIO mm.

Vi har mange bundne ressourcer i forbindelse med mødeafholdelse. Det er en arbejdsmiljøbelastning for de andre på arbejdspladsen. Det skal vi diskutere med hinanden.

Måske er der nogen, der gerne vil på fuldtid. Der gemmer sig mange diskussioner i det her, også omkring ligestilling.
Pensionsmidlerne påvirkes også, når man er på deltid. Alle får brug for deres pension, så den er vigtig.
Hele den diskussion har vi haft i indeværende REP-periode.

Vi har store rekrutteringsproblemer i dagplejen. Der er et højt aldersgennemsnit i dagplejen i mange kommuner.
Dagplejen skrumper ind i de fleste kommuner og det er meget svært at rekruttere dagplejere.

Der er nedgang i den kommunale dagpleje, mens den private dagpleje blomstrer. Det er problematisk og vi vil gerne have de private dagplejere over i den kommunale dagpleje.

Daglejernes faglige udvalg, pædagogisk sektor i FOA m.fl. har kigget på fleksibiliteten i dagplejen. Det er afgørende og er en del af de politiske drøftelser i KL.

De kommende overenskomstforhandlinger er svære at gisne om. I FOA er der ingen tvivl om, at forbundsformand Mona Striib bliver en vigtig person. Man kan følge hende virtuelt i forbindelse med overenskomstforhandlingerne. Vi kan ikke afholde store informationsmøder på grund af Corona, så meget må gøres virtuelt.

Der bruges mange penge på kompensationsordninger i øjeblikket, og det ligger et stort pres på den offentlige økonomi. Både for den private og den offentlige økonomi, ser det sort ud.

I forbindelse med opstarten af overenskomstforhandlingerne, var der forskellige diskussioner der handlede om hvorvidt det skulle være en 1-årig eller en 3-årig overenskomstperiode. Det er besluttet, at det bliver almindelige overenskomstforhandlinger og vi må afvente og se, hvad der sker. Men det bliver atypiske overenskomstforhandlinger denne gang.

Vi har prioriteret hvad der er af særlige ting, til det fælles bord. Det bliver forhandlet af Mona Striib, Thomas Enghausen og de 4 sektorformænd denne gang.

Og så kom Corona... Der har været, og er stadig meget store udfordringer i forbindelse med Corona, og vi ved godt I knokler for at få hverdagen til at hænge sammen.

Vi afventer alle en vaccine, men det kommer formentligt til at tage lang tid, før den er her og vi alle kan blive vaccineret.

LFS lukkede ned i marts, hvor alle blev hjemsendt. Vi var kontaktbare fra vores mobiltelefoner og hjemmearbejdspladser. Vi havde travlt og brugte meget tid på at samle op og få løst problemstillingerne med forvaltningerne.

Jeg synes at have oplevet, at alle for alvor har arbejdet som ét arbejdsfællesskab. Det har været lærerigt og positivt med forståelse for alles arbejdsområder.

Statsminister Mette Frederiksen, Mona Striib og jeg havde centraliseret alt under nedlukningen, qua at alle arbejdede hjemmefra, og det var ikke uproblematisk. Det var ikke sjovt for Forretningsudvalget (FU), men det var nødvendigt.

Lige så snart vi kunne, åbnede LFS fuldt op igen. Det var medlemmernes behov. Vi har fastholdt vores TR-møder og TR-uddannelse med alle gældende Coronarestriktioner.

Demokratiet er vigtigt og fysiske møder er det rigtige.

Nogle ønsker at TR-møderne afholdes virtuelt, men det ønsker vi ikke. Det er guld værd med de fysiske møder.

Vi kan selvfølgelig blive tvunget til at gøre det anderledes, hvis der kommer endnu en nedlukning.

LFS fik heftig kritik i Politiken i går.

Det var en forælder i Valby, en Ph.d. der havde skrevet en kronik, hvor barnets institution, klyngestrukturen, LFS' struktur, samarbejdet med forvaltningen mm. blev svinet til.

Vi er stolte af vores samarbejde med arbejdsgiverne, som er vores modpart nogle gange.

Vi lavede "Visioner fra maskinrummet" for år tilbage, hvor vi forsøgte at få indflydelse på indstillinger mm. og rammerne for institutionerne. Det er den eneste rigtige måde at arbejde og få indflydelse på. Det er til gavn for vores medlemmer, børnene og borgerne.

I kronikken var der faktuelle fejl og vi har udarbejdet et svar, hvor vi ikke vil diskutere med skriveren af kronikken. Vi har forklaret hvorfor vi gør som vi gør og hvad vores tilgang er.

Styrer lederne LFS? Nej, det gør de ikke.

Vi har selvfølgelig også fokus på de sociale medier, som fylder meget i dag.

Efter formandens mundtlige beretning, så repræsentantskabet en film, som er lavet af International Børnesolidaritet og omhandler et projekt i Sydamerika.

Lisbeth Waidtløw: Takkede Britt Petersen for en god beretning.

Frederiksberg kommune er med i et projekt i KL der omhandler fra deltid til fuldtid.

Der er fordele ved at være ansat på fuldtid og arbejdsmiljøvinklen er vigtig. Hvis vi skal holde på arbejdsmarkedet til vi er 72 år gamle, vil vi gerne have vilkår hertil.

Jeg savner at høre lidt mere om specialområdet i beretningen.

Der er fokus på specialområdet i LFS.

På hvert hovedbestyrelsesmøde (HB-møde) der afholdes i LFS, har vi punktet "status på specialområdet" på dagsordenen.

Vi har en finger med i spillet i følgegruppen på socialområdet, er med i netværksgrupper mm. Men alt kan ikke nævnes fra talerstolen, det ved jeg.

Bruno Jacobsen: Jeg kommer fra de bemandede legepladser, hvor vi for nylig har haft opslået en stilling. Der var 32 ansøgere til pædagogstillingen. Alle ansøgere kom fra daginstitutioner i København.

Omkring minimumsnormeringer og det fremtidige arbejde, hvor der nævnes en 30 timers arbejdsuge med fuld lønkompensation. Tror vi, at der kommer flere penge til området?

Den socialdemokratiske Statsminister i 1966, sprængte den røde regering. Det rykkede og er ikke sket siden.

De Radikale er ikke røde og bliver det aldrig.

I forhold til billigere boliger, vil de Radikale heller ikke være med.

Majbritt Kronbøl: Tak for beretningen Britt. Dejligt der var meget med om dagplejen.

I flere kommuner, udover København, har dagplejen arbejdsfællesskaber på dagsordenen.

Flere kommuner har haft besøg af Jan Hoby og de tilbagemeldinger jeg har modtaget, er positive.

På vores TR-møder foreslår vi vores TR, at de taler med deres ledere om at have arbejdsfællesskaber på som tema, på deres personaledag.

Dagplejens områdebestyrelse håber at "Charter for arbejdsfællesskaber" vil brede sig til alle vores kommuner, inden for en kort årrække.

Rekruttering er et meget stort problem i den kommunale dagpleje. Jeg ser det som et af de største problemer for dagplejen.

Det er ikke kun et problem i København, men i hele landet.

Derfor undrer det os, at antallet af private passere stiger.

Vi valgte i områdebestyrelsen at udarbejde et spørgeskema, som vi sendte til mange private passere. De reagerede meget hurtigt, og det var ikke positivt. De blev meget sure og ønskede ikke at besvare vores spørgsmål, og mente ikke vi skulle prøve at headhunte dem.

Så vi blev ikke klogere og fik desværre ikke besvaret vores spørgsmål.

Gennemsnitsalderen i den kommunale dagpleje, i de 17 kommuner vi organiserer uden for København, er 53 år.

I de 17 kommuner er der 136 dagplejere der er 58 år eller derover. Med den nuværende overenskomst har de ret til at sige nej til gæstebørn, og det giver store udfordringer ved sygdom og ferie.

Værst ser det ud i Ballerup og Furesø. I Ballerup er gennemsnitsalderen 57 år og 12 ud af 24 dagplejere er over 58 år. I Furesø er der 8 dagplejere tilbage og gennemsnitsalderen er 58,6 år og halvdelen af dagplejerne er over 58 år.

Frustrationen i den kommunale dagpleje er stor. Mange kommuner vil gerne ansætte flere dagplejere, men stillingsopslagene tiltrækker kun få eller slet ingen ansøgere.

Huslejepriserne i vores område er meget høje og derfor skal der væsentligt mere til end en dagplejeløn, for at kunne bo i området.

Hvis vi skal gøre os forhåbninger om at tiltrække yngre folk til den kommunale dagpleje, kan man f.eks. garantere nyansatte, at de indenfor f.eks. 2 års ansættelse, får mulighed for uddannelse til enten pædagogisk assistent eller pædagog, så der også er karrieremuligheder i dagplejen.

De seneste år er dagplejehjemmene blevet lidt steriliserede, og det handler ikke om Covid-19, men om at det familiære forsvinder.

Jeg mener godt man kan være professionel, samtidig med at man er familiær.

Tidligere var et dagplejehjem et helt almindeligt hjem, hvor dagplejerens ægtefælle og børn var en helt naturlig del af hverdagen. Dagplejebørnene så frem til, at både ægtefælle og børn kom hjem fra arbejde og skole, og synes de ældre børn var spændende.

Hos nogle dagplejere indgik egne børn og børnebørn som en del af normeringen, hos andre var der mulighed for at kunne hente og bringe egne børn til og fra institution. I flere af vores kommuner, er det ikke en mulighed i dag.

Hvis man ønsker at tiltrække yngre ansøgere til den kommunale dagpleje, tror jeg man, udover at garantere uddannelse, skal kigge på om der er nogle firkanterede regler der kan lempes på.

Uddannelse er gennem årene foregået løbende, indenfor egne rækker og ud fra tendenser på børneområdet.

Det betyder at ny viden og forskning på børneområdet samt krav fra de offentlige myndigheder, hurtigt bliver en del af dagplejens kursustilbud, og at både dagplejere og dagplejepædagoger bliver opkvalificeret.

Denne mulighed for at uddanne sig, forsvinder i takt med at dagplejen bliver mindre, da man ikke har nok dagplejere til at oprette et hold. Derfor kan løsningen være, at flere kommuner slår sig sammen og tilbyder dagplejere uddannelsesmuligheder på tværs af kommunegrænser.

Selvom dagplejen specialiserer sig som naturdagpleje, idrætsdagspleje, cykeldagpleje, musikdagplejer så er udgangspunktet for al kommunal dagpleje, at det er en lille børnegruppe i trygge rammer.

Der er kun få voksne, som børnene skal forholde sig til, og der er både tid og mulighed for nære relationer.

I dagplejen nydes nuet. Her er der tid og et lille miljø, hvor nærhed og omsorg vægtes.

Legen og hverdagens rutiner, som det at lægge strømper sammen i farver, tælle hvor mange planter vi kan vande med en liter vand, bliver en naturlig læring i barnets hverdag.

Det er dét de voksne kalder for børnesyn. Det er den dagpleje jeg kender og er vild med, og jeg håber den fortsat vil være en del af viften af dagtilbud i mange år frem.

På grund af Covid-19 har rengøring i dagplejen været en stor udfordring. Der er ingen der kan være i tvivl om, at det har givet ekstra arbejde for dagplejerne. Dagplejerne er nødsaget til at bruge deres fritid på at gøre rent og det er ikke i orden.

I nogle kommuner har man hen over sommeren nedsat åbningstiden, så dagplejerne kunne nå den ekstra rengøring inden for deres normale åbningstid på 48 timer. Desværre er man nu, de fleste steder, tilbage på den normale åbningstid.

Jeg ved at man nogle steder inddrager børnegruppen i rengøringen, og det er da en vigtig aktivitet, men ordentligt Covid-19 rent, bliver det næppe. Derfor er vi nu tilbage til, at dagplejerne gør rent i deres fritid og det er arbejdsgiverne nødt til at forholde sig til.

Der skal findes holdbare løsninger, for Corona forsvinder ikke lige med det samme og man kan ikke have en medarbejdergruppe, der er tvunget til at arbejde mere end 48 timer om ugen.

Ved overenskomstforhandlingerne i 2018 ønskede KL at forny dagplejernes overenskomst. Som bekendt, endte vi i en konflikt og derfor blev dagplejernes overenskomst ikke fornyet.

Denne gang er vi bedre forberedt og dagplejernes faglige udvalg, som jeg er en del af, har sammen med pædagogisk sektors formandskab og overenskomststafdelingen i FOA, udarbejdet et forslag til en ny og tidssvarende overenskomst.

Jeg kan desværre ikke løfte sløret for hvad den indeholder, men jeg kan sige, at vi i det faglige udvalg mener den er bæredygtig, og så må vi se om KL er enige.

Birgitte Langballe: Tak for en god beretning.

Jeg arbejder i Socialforvaltningen og på grund af Covid-19 fortsætter vores arbejde hjemmefra.

Jeg arbejder med syge hjemløse m.fl. og synes at flere overså, at vi arbejdede hjemmefra under nedlukningen.

Mange sårbare borgere kunne vi ikke få fat i pr. telefon, og så er det svært at hjælpe dem, når vi ikke må opsøge dem. Det gjorde det meget svært at hjælpe borgerne med at få deres ydelser.

Til sidst fik vi mere frihed til vores arbejde og det hjalp.

Alle mine kolleger ydede en ekstraordinær indsats. Corona medførte mange bekymringer hos vores borgere. Det samme må dagplejen og de ansatte i daginstitutionerne have mærket. Tak til jer.

Virginia Wilson: Tak for en god beretning.

Vi havde et svært forår på specialområdet. Der er sket det fantastiske i efteråret, at vi har fået hjælpepakker – vi fik penge, og det er fantastisk.

I hele 2018 og 2019 har vi ikke været udendørs med vores borgere.

Men med hjælpepakkerne på handicapområdet og de medfølgende penge, kan vi nu komme ud med borgerne.

Vores arbejdsmiljø er forbedret og det samme er vores arbejds glæde.

Ulla Krag: Tak for at vi kan mødes fysisk i dag, det er jeg glad for. Det er også dejligt at se fanerne igen.

Tak for en god beretning.

Jeg er enig i LFS' arbejde med lederudvalget. Der er godt gang i arbejdet.

Lederne i dagplejen i København, skulle have haft besøg af Jan Hoby, men det satte Corona desværre en stopper for.

Arbejdsmiljø København hjælper med arbejdet med arbejdsmiljøet i Københavns kommune.

Tak til Majbritt Kronbøl for dine ord om dagplejen. Jeg er enig i, at fleksibiliteten i dagplejen er vigtig. Det skal vi have kigget på.

Vi fører tilsyn med de private passere. Flere af dem har tidligere været kommunale dagplejere og de giver udtryk for, at de manglede fleksibiliteten da de var ansat som kommunale dagplejere.

Kirsten Løth: Jeg kom lige til at tænke på, at det er 10 år siden jeg deltog på mit første REP-møde. Det er pudsigt.

Tak for beretningen.

Den sidste periode, siden den 11. marts 2020, har vi oplevet meget forskelligt.

Mange har knoklet, mens andre ikke har haft så travlt.

Afstanden mellem det I som medarbejdere har oplevet, er meget anderledes end det jeg har oplevet.

Jeg er nervøs for, at demokratiet svækkes under Corona. Verden har markant forandret sig og vores måde at arbejde på.

I Almenbestyrelsen har vi talt om, at vi sammen skal kigge på hvordan vi styrker demokratiet i LFS og i resten af landet.

Vi savner at kunne mødes og aktionere. Vi prøvede det lidt i morges, uden for indgangen til hotellet.

Jeg savner det fælles projekt, vi har haft i LFS i de 10 år jeg har været med.

Vi må begynde at kigge på, at vi snart er forbi Corona. Jeg håber det giver mening for jer.

Hvordan kan vi genfinde demokratiet i LFS?
Som Britt siger, at det vigtigt med demokratiet.

På TR-mødet på Frederiksberg forleden, kom jeg til at tænke på, at Britt Petersen er en af de mest magtfulde kvinder i København. Den anerkendelse skal du have.

Jeg har lært, at det er bedre at sætte noget i gang, end ikke at gøre det.

Der er en lang liste af ting, vi som organisation kan være stolte af at have gennemført.

Vi får ting sat på den landsdækkende dagsorden.

Foran Forligsinstitutionen endte vi med at overnatte. Det var sjovt og vi leger.

Vi lykkedes med det.

Jeg er også meget glad for, at vi er fysisk til stede her i dag.

Jan Hoby: På min T-shirt står der "Do the right thing" – og det har vi gjort i LFS.

Vi er langt større end mange andre fagforeninger.

I de sidste 16 år har vi taget initiativer og taget styringen.

Lige nu er vi med i #68ErMereEndNok#-kampagnen, hvor vi fokuserer på den alt for høje pensionsalder.

OK-21 tager vi også initiativ på.

Der er sket mange gode ting i forbindelse med Corona-krisen. Under genåbningen var der et pengetræ, som kom de offentlige arbejdspladser til gode. Det har afstedkommet meget jubeloptimisme.

Der er et opgør imod New Public Management (NPM) i fagbevægelsen og den internationale venstrefløj.

80 lande har indskrænket demokratiet under Corona. Trump er præsident i USA med alt hvad det fører med sig. Så træerne vokser ikke ind i himlen. Der er en bagside af medaljen.

Fagbevægelsen håndterer NPM dårligt. Vi har gjort vores, og det samme har FOA. Vi har udviklet arbejdsfællesskaber.

Corona bliver brugt som en dyne.

I årene før Corona, viste vi fællesskabets styrke, stod skulder ved skulder og kunne rykke mange ting. Kollektiv handling skaber forvandling.

Mange gik på gaderne og demonstrerede og fik klimadagsordenen på alles læber. Det ser ud til, at vi er ved at tabe det hele på gulvet.

I 2008 toppede vi, herefter fulgte 3 dårlige overenskomstperioder.

Vi kan tabe rigtig meget.

Vi må tilbage til aktiviteter på gaden. Fagbevægelsen skyder sig selv i foden, hvis vi ikke viser os på gaderne med mundbind, visir og afstand.

Hvis vi fortsætter som nu, ender OK-21 som under Finanskrisen.

Vi må presse politikerne ved også at vise os på gader og stræder.

Den 1. december hæves pensionsalderen for mange. Vi er nødt til at vise, at vi ikke vil finde os i at vores børn og børnebørn skal rammes af det.

Der er brutalisering nok på arbejdsmarkedet i forvejen.

Vi må finde alternative måder at vise os på gaderne, ellers sender vi regningen videre til de kommende generationer.

Vi har noget at skulle have sagt og vi skal gøre som i 2018 og stå skulder ved skulder. Det skal vi gøre de næste to år, ellers er vi intet værd.

Britt Petersen: Aktivisme over Teams eller andet, duer ikke. Derfor er vores insisteren på det fysiske møde vigtig, om det så skal være iført rumdragter. Al aktivitet er udsprunget ét sted fra og vi er ikke bange for at brænde nallerne.

Herefter blev beretningen enstemmigt vedtaget.

Kim Henriksen, sektorformand for pædagogisk sektor i FOA, fik efterfølgende ordet:

Tak for invitationen til at overvære jeres repræsentantskabsmøde.

Jeg har ikke været sammen med medlemmer siden den 28. oktober, men det er tiden i dag.

Jeg er langt fra uenig med Jan Hoby.

Minimumsnormeringer og fokus herpå, er netop i fokus fordi LFS og forældrene har talt.

Den 6. oktober var LFS ude med fanerne og det var en fornøjelse at se. Jeres bannere svajede foran Christiansborg.

I forbindelse med minimumsnormeringer skal vi også tale kvalitet. Alt kan ikke løses med flere hænder. Bedre vilkår er vigtige.

På topmødet i KL viste deres undersøgelse, at 73% har udfordringer med rengøringen i dagtilbuddene.

Vi skal lave vores egen kvalitetsundersøgelse i dagtilbuddene. Vi skal ikke læne os op ad engelske undersøgelser og alle faggrupper skal involveres i kvalitetsarbejdet.

Tilsynet er vigtigt.

Jeg bliver inspireret af alt det arbejde der foregår i Storkøbenhavn og jeg er også meget glad for den inspiration jeg får fra Britt Petersen og Kirsten Løth.

Pædagoguddannelsen skal være mere praksisnær.

I forbindelse med Coronakrisen, spurgte man pædagoger der havde været færdiguddannede i 3 år, om deres planer for fremtiden. De fleste mener de har søgt væk fra pædagogfaget indenfor 2 år. Det er meget bekymrende.

Den pædagogiske assistentuddannelse (PAU) skal evalueres. FOA intensiverer arbejdet med uddannelserne og der skal sættes nyt fokus på PAU.

Social- og indenrigsminister Astrid Krag fokuserer på specialområdet.

Vi trækker på jeres arbejde og store indsigt, og inspireres af det. Tusind tak for alle jeres input.

Økonomien sætter grænser for meget. Men private daginstitutioner skal ikke profitere af at passe børn. Det skal italesættes og vi har god dialog med ministeren herom.

I forbindelse med OK-21 er vi optagede af, at medlemmerne får ordentlige ansættelsesvilkår.

Der er 6.500 timelønnede vikarer på specialområdet. Det skal vi have ændret ved OK-21. Det er vigtigt med fokus herpå.

Vi skal have lavet en ny overenskomst til dagplejerne.

KL er lidt rystede, men vi har forberedt os godt. Vi vil fjerne muligheden for det 5. barn. Hvis daginstitutionerne skal være 1 voksen pr. 3 vuggestuebørn og 1 voksen pr. 6 børnehavebørn, skal dagplejerne ikke passe 5 børn alene.

Coronakrisen har om muligt givet os alle større respekt for jeres arbejde. I er frontworkere for pædagogisk sektor.

Regeringen og ministerierne skal vide hvor pressede I er. Mange dagplejere gør rent i deres fritid og i deres pauser. Det har jeg nævnt for børne- og undervisningsminister Pernille Rosenkrantz-Theil og vi følger op på det. Vi glemmer ikke.

Ad 8. Regnskab 1.1.2018 – 31.12.2019

Kasserer Pia Ludvigsen fremlagde regnskabet som de delegerede havde fået tilsendt forud for REP-mødet.

Efter kassererens fremlæggelse af regnskabet, blev regnskabet enstemmigt godkendt.

Bevillinger: På vegne af Hovedbestyrelsen indstillede kasserer Pia Ludvigsen, at REP-mødet bevilger kr. 30.000 til International Børnesolidaritet.

Det blev enstemmigt vedtaget.

International Børnesolidaritet kan desværre ikke deltage på repræsentantskabsmøde på grund af Corona, men har sendt en varm og meget hjertelig tak for bevillingen.

Ad 9. Indkomne forslag

A: Indkomne forslag:

Der var ingen indkomne forslag.

B: Vedtægtsændringsforslag:

Der var ingen vedtægtsændringsforslag.

Ad 10. Fremtidigt arbejde

Jan Hoby: For 5 år siden overtalte vi Københavns kommune om at tilslutte sig arbejdsfællesskabet.

Jeg har de sidste år rejst rundt i landet med foredrag om arbejdsfællesskaber. Igennem Coronakrisen er oplæg for ca. 6.000 medarbejdere i landets kommuner blevet aflyst.

I mange af de foredrag jeg har afholdt, har medarbejderne blandt andet budt ind med nedenstående:

- Mange aftaler overholdes ikke
- Der er ikke en fælles forståelse af kerneopgaven i ord og handling
- Der tages ikke det nødvendige medansvar for kerneopgaven, arbejdsmiljøet og samarbejdet
- Der er ikke struktur, organisering, planlægning, systematik og turnus, der understøtter kerneopgaven
- At alt er til forhandling hele tiden og derefter ingen kendte roller, opgaver og funktioner

- Uden arbejdsfællesskab intet fagpolitisk fællesskab
- Uden fagpolitisk fællesskab intet forhandlingsfællesskab
- Uden forhandlingsfællesskab er det svært at skabe varige progressive forandringer til fordel for de mange
- Kolleger der ikke spiller hinanden gode, står ikke sammen og kæmper ikke sammen! De er reduceret til en gruppe af medarbejdere. I stedet for én medarbejdergruppe.

Christa Hauser: Jeg synes godt om det fremtidige arbejde. Vigtigheden er at definere kerneopgaven.

Vi skal fastholde succesen med arbejdsfællesskabet.

I det socialpolitiske arbejde fokuseres der på ledere og medarbejdere. Engagerede borgernære medarbejdere ydede en stor indsats under Coronakrisen. Der var ikke kun fokus på lederne, men også på de borgernære medarbejdere.

Arbejds miljøet er også vigtigt. Tillidsdagsordenen er vigtig.

Jeg er overbevist om, at et godt arbejdsfællesskab vil være til alles bedste på arbejdspladsen.

Men fokus på ledelsen gør det ikke alene. Medarbejderne på gulvet kan blive stødt over at skulle kæmpe for lederne.

Er der fare for, at medarbejderne falder fra, når der fokuseres så meget på lederne?

Jeg er fra specialområdet og jeg er stolt af min fagforening.

Jeg oplever at mine kolleger er opgivende. I årevis har vi gjort, hvad vi er blevet bedt om.

Potentialet ligger i både at styrke ledere og medarbejdere.

Ud fra min referenceramme er det ud fra det borgernære arbejde.

NPM tager tid fra det pædagogiske arbejde.

Der er frustrationer, afmagt mm. og den onde cirkel skal brydes.

Vi skal styrke den offentlige medarbejder. Vi har brug for gennemslagskraft.

Masserne og aktivismen har magten.

Projektet med tillidsdagsordenen og arbejdsfællesskaber kræver opbakning fra mange, hvis det skal lykkes.

Det skal tydeliggøres hvad den enkelte skal gøre.

Tony Bjarkholm: Tak til Christa og Jan.

Fremtiden for det sociale område ser sort ud. Vi kæmper os igennem.

Minkavlerne bliver kompenseret, men hvor er pengene til dem der har brug for dem?

De svage skal hjælpes og der skal tilføres økonomi til området.

Det sociale område er blevet udpint igennem en lang årrække. NPM er ved at slå alt ihjel og der er omfattende kontrol. Vi mødes af mistro og det stopper al initiativ.

Vi vil meget gerne gøre en forskel og vi vil gerne samarbejde med stærke arbejdsfællesskaber.

Medindflydelse og medansvar er vigtigt.

Vi vil have respekt og anerkendelse for den store indsats vi yder hver dag.

Kære Mette, Arne er ikke den eneste der er slidt op.

Ved OK-21 får vi ikke den løn vi fortjener.

Akademikerne vil ikke medvirke til at skabe retfærdige lønninger til alle i fagbevægelsen.

De ønsker at lønstigningerne skal ske procentvis, så de igen får mest.

De vil ikke være med til lønstigninger i kroner og ører, så de lavestlønnede også får hvad de fortjener.

Og så er det jeg spørger, hvad skal vi med venner, når vi har sådanne fjender i fagbevægelsen?

Alle har ret til en betydningsfuld plads i samfundet.

Forhåbentlig ser fremtiden bedre ud, men det sker kun hvis vi står sammen og kæmper for det sociale område.

Britt Petersen: I det fremtidige arbejde beskriver vi meget om ledelsen. Det er lagt ovenpå alle de tidligere beslutninger vi har taget om det fremtidige arbejde.

Vores erfaringer er, at hvis vi ikke kæmper for at lederne får mere magt, er mulighederne for medarbejderne dårlige.

Hvad er forudsætningen for, at ledere og medarbejdere kan have medansvar på arbejdspladsen? Det er at top og bund mødes. Der hvor vi er, skal vi mødes, men det er svært.

Bilaget til den skriftlige beretning, charteret for arbejdsfællesskaber, viser vigtigheden af, at vi skal op på et højere niveau, for at få implementeret alt det vi gerne vil.

Den styreform de har i Københavns kommune, gør arbejdet svært.

I budgetaftalen fik vi afsat lidt penge til arbejdsfællesskabet, 5 mio. kr. Det er desværre ingenting, når det er til 7 forvaltninger og 42.000 medarbejdere.

Arbejdsfællesskabet har været behandlet i CSO, som er den øverste instans i Københavns kommune. Det har ikke været nemt at nå dertil og det har krævet, at nogen har fået vredet armen om på ryggen.

Det handler om at forpligte hinanden på tværs, så ingen kan rende fra det.

Ved ansættelsen af den nye direktør i Socialforvaltningen, tog vi udgangspunkt i arbejdsfællesskabet.

Det er min tro, at der er en anden forståelse og en anden vilje hos den nye direktør.

Det handler om at få det hele ind i ledelsesstrengen. Lederne er nøglen til dér, hvor vi er nu. Det forklarer vi gerne, så ingen skal frygte hvad det fører med sig.

Vi er nået til lederne i arbejdsfællesskabet og vi skal blive skarpe på den del i det fremtidige arbejde.

Pia Bah: Christa, jeg er klyngeleder og jeg er ikke uenig med dig.

Vi bygger ovenpå noget, og det er vigtigt at medarbejdere og ledere arbejder sammen.

Jeg tænker at vi på dagområdet er nået hertil, fordi vi har respekt for hinanden. Jeg kan ikke undvære mine medarbejdere, men vi er nået dertil hvor lederne skal med ind i arbejdsfællesskabet.

Medarbejdere og ledere er hinandens forudsætninger for at lykkes.

Hvis det står så galt til på socialområdet, er det netop vigtigt der kigges på ledelsen.

Jeg er enig med Tony. Jeg stemmer for krone og ører stigninger ved OK-21, for det giver mening for hele organisationen.

Kirsten Løth: I Hovedbestyrelsen (HB) har vi drøftet udkastet til det fremtidige arbejde, men de mange ændringsforslag til de fremtidige arbejde betyder nok, at vi har overset debatten.

Der er forslag omkring rekruttering. Det har vi arbejdet med siden 2013 i det fremtidige arbejde og det er vigtigt at arbejdet fortsætter.

Jeg taler for, at rekruttering er vigtig på alle 3 områder. At kunne rekruttere handler også om muligheden for fuld tid.

En massiv del af vores medlemmer siger nej tak til fuld tid, fordi det er for hårdt. Der er flere modsatrettede ting, der er en del af løsningen på problemet med rekruttering.

Som jeg anskuer det, er vores største problem pt. rekruttering.

Som faglig organisation kan vi godt sige højt, at den offentlige sektor er en forudsætning for den private sektor.

Der blev fundet 15 mia. kr. til minkavlerne. 6.000 medarbejdere er ansat i minkavlerindustrien.

Der er 800.000 ansatte i den offentlige sektor, og her kan pengene ikke findes. Det er helt galt med lønvilkårene.

Jeg går også ind for krone og øre stigning til OK-21.

Martin K.A. Rasmussen: Jeg er pædagogisk leder og medlem af almenbestyrelsen og HB i LFS.

Jeg synes det er fint vi sætter ord på ledelse. For at differentiere lidt og vise hvad vi er fælles om.

Selvom vi er i samme båd og også kan vi være hinandens modsætninger, bidrager vi alle til kerneopgaven.

De rammer der er i den offentlige sektor, skal gerne styres af arbejdsfællesskaber.

Der er stadig meget der kører på de forskellige niveauer, som ikke forsvinder fra dag til dag.

Måske er der enkelte ting i NPM der giver mening, selvom der er noget der ser forskelligt ud.

Vi står overfor OK-21.

Der er faldende fremmøde i fagbevægelsen. Mobilisering af medlemmer er vigtig. Vi er udfordret af, at der er færre deltagere på f.eks. almenrådets generalforsamling. Det siger noget om, at det ikke udelukkende er på grund af Corona, folk ikke møder op.

Der er en stor mobiliseringsindsats bag arbejdet med aktivisme og fremmøde.

Ikke engang til vores øverste myndighed, repræsentantskabsmødet, kan vi fylde pladserne op og der ligger noget bag.

Lisbeth Waidtløw: I tråd med det Britt, Christa og Tony sagde, har specialområdet haft en mailtråd om det fremtidige arbejde.

Socialforvaltningen er den store spiller på vores område, og her er der nogle barrierer.

Forvaltningen har brug for hjælp. Der er meget NPM der spøger stadigvæk. Vi har mange ting til fælles i BUF, men i socialforvaltningen samarbejder vi med mange faggrupper og det kan være svært at få fat på alle medarbejdere.

I forbindelse med OK-21 og at stå skulder ved skulder, er det ikke nemt, når der er så mange forskellige faggrupper.

Der er mange gode grunde til at have fokus på det sociale område.

Én af vores delegerede måtte desværre melde afbud, da hans institution havde haft uanmeldt tilsyn. Jeg talte i telefon med ham i går, hvor hans sagde: "Det handler om balance. Uden en kompetent ledelse, kan arbejdspladsen være pseudo. Det er vigtigt med balance mellem medarbejdere og ledere".

Diana W. Jensen: Jeg er begejstret for at LFS har fået tillidsdagsordenen og arbejdsfællesskabet gennemført.

Der skal kigges på tiden og vi skal varetage alles interesser. Medarbejdere og ledere kan ikke undvære hinanden. Vi er hinandens forudsætninger for at kunne lykkes.

Jeg er enig med det som Pia Bah sagde fra talerstolen.

Der er vigtig med krone og øre stigninger til OK-21.

Én af samfundets største udfordringer er uligheder. Det er et hårdt samfund vi lever i, og der er alt for meget kriminalitet.

Det er vigtigt vi sammen kæmper for at løfte alle.

Aktivismen er vigtig.

Min far var lastbilchauffør. Når han og kollegerne aktiverede, parkerede de alle lastbilerne på én lang række. Det var noget der virkede.

Tænk hvis vi kunne tage alle forældrenes børn og stille os op på én lang række.

Ulla Krag: Jeg er enig med Pia og Diana omkring lønstigninger i kroner og ører.

Hvorfor er man medlem af en fagforening? Det er man, fordi Den Danske Model er hvad nedbrydning af CO₂ er for miljøet.

Jesper Kruchov Pedersen: Forleden blev jeg mindet om noget vigtigt, da min datter spurgte om der findes onde mennesker. Det fik mig til at tænke på, om der i forhold til demokratier, findes onde demokratier.

Mon ikke det bedste er en gylden middelvej.

Jeg er fortrøstningsfuld i forhold til LFS, der godt kan kigge udover egen næsetip.

Arbejdet ligger imellem REP-møderne.

Jeg synes det er positivt med arbejdsfællesskabet. Det er et modspil til den monofaglige tilgang. Den monofaglige tilgang er falsk.

Jeg håber vi på mandag går ind og kæmper for tværfagligheden.
Hvem sparrer vi med, LFS eller Sygeplejerskerne?

De offentlige arbejdspladser er en forudsætning for de private arbejdspladser. Og de private virksomheder kan hjælpe de offentlige arbejdspladser.
Tværfagligheden er vigtig og det er vigtigt vi løfter i flok.

Virginia Wilson: Specialområdet er ikke særlig sexy.

Fastholdelse og rekruttering er vigtigt og jeg håber vi vil fokusere på det.

Mange kolleger er rejst fra Københavns kommune til omegnskommunerne for at arbejde. De er glade for deres nye arbejde, selvom de nu bruger tid på transport til og fra arbejdet.

Vi skal vise, at vores område har brug for økonomi.

Det er 15 år siden min borger har været ude en lørdag aften. Det var han i lørdags, da han skulle testes for Corona.
Det er vigtigt den fornødne økonomi er til stede, så vi kan lave aktiviteter med borgerne.

Kirsten Granvig: I forhold til arbejdsfællesskabet – mod er at være bange og gøre noget alligevel.

Rekruttering på vores område er meget vigtigt.

Jeg har 3 børn, som alle er offentligt ansatte.
Min datter løb ind i en problemstilling på arbejdet og spurgte mig hvad hun skulle gøre. Jeg rådede hende til at melde sig ind i en fagforening og det gjorde hun.
Hun meldte sig ind i LFS og fik lige præcis den hjælp som hun havde brug for.

De unge mennesker skal kunne se det dejlige i at være pædagog, for det er et rigtigt dejligt arbejde.

Boligproblematikken er stor i København. Det er for dyrt at bo i København og derfor bliver mange nødt til at pendle til ghettoområderne i omegnskommunerne. Det bliver nogle lange dage, når man skal arbejde i 37 timer samt bruge 2 timer på transport. Derfor er det vigtigt, at vi i rekrutteringssnakken også drøfter situationen med boliger.
Jeg synes de forskellige pensionsselskaber burde investere i boliger.

Britt Petersen: Jeg vil være frygtelig ked af det, hvis vi ryger ud i store diskussioner om det fremtidige arbejde.
Jan Hoby og jeg har lagt hovederne i blød og vil foreslå, at HB får en opgave om at sammenskrive beslutninger omkring arbejdsfællesskaber og herudfra laver det samlede udkast.

Et af Christas forslag til det fremtidige arbejde, står i de tidligere udkast. Derfor vil vi være kede af, hvis vi skal diskutere det.
Har I tillid til den nye HB, som kan udarbejde et komplet nyt udkast til det fremtidige arbejde.

Kirsten Løth: Er dit forslag, at vi samler ændringsforslagene, skriver dem sammen, sender i områderne og godkender igen?

Britt Petersen: Mit budskab er, at da størstedelen af Christas forslag er indeholdt i tidligere beslutninger, vil jeg gerne at HB tager alle beslutningerne fra REP om arbejdsfællesskaber og tjekker at alt er med. Dermed kan HB sikre, at alt er medtaget.

Jeg vil være ked af, at der kommer lange diskussioner om tidligere beslutninger.

Nogen af os har arbejdet med det her i mange år og kan huske hvad der tidligere er blevet besluttet.

HB er en højere instans end FU, så de kan arbejde videre med det ved en samenskrivning.

A: Forslag til fremtidigt arbejde:

Forslag nr. 1.

Forslagsstiller Christa Hauser, delegeret nummer 83.

Side 5.2, linje 54-59 erstattes af følgende tekst:

”Arbejdsfællesskaber skaber bæredygtige arbejdspladser – dette satte Corona krisen en tyk streg under, fordi al fokus handlede om at udføre kerneopgaven: At yde en professionel indsats for alle borgere, som havde brug for hjælp. Frigørelsen fra NPM-tiltag og dermed flere ressourcer til det sundhedsfaglige og pædagogiske arbejde fremmede de offentlige ansattes oplevelse af meningsfuldhed og kvaliteten i kerneopgaven. Dette var med til at reducere den strukturelle stress og arbejdsrelateret sygefravær”.

Britt Petersen: Nøglen er, at arbejdsfællesskabet forholder sig til det man skal have styr på. Det med at kontrollere, kommer på de kommende sider.

Vores opfattelse er, at REP-udvalgets forslag er mere dækkende end Christas formulering.

REP-udvalgets forslag er, at tage de første linjer ud og at sætningen der starter med ”Frigørelsen fra NPM...” indsættes efter linje 29.

I den efterfølgende afstemning om forslag nr. 1, blev Christa Hausers forslag nedstemt (14 stemte for, 8 undlod at stemme og flertallet stemte imod).

REP-udvalgets forslag blev vedtaget (flertallet stemte for, 9 undlod at stemme og 9 stemte imod).

Forslag nr. 2.

Forslagsstiller Lisbeth Waidtløw, delegeret nummer 23 og Maria Porse, delegeret nummer 35.

Side 5.2, linje 59, følgende tilføjelse:

”Det skal være attraktivt at arbejde i den offentlige sektor, og arbejdsfællesskaber skal være med til at frigøre ressourcer og tid til kerneopgaven”.

Der var flere på talerstolen der talte for og imod forslaget.

Forslaget blev vedtaget (flertallet stemte for, 5 undlod at stemme og 3 stemte imod).

Forslag nr. 3A, B & C.

Forslagsstiller Christa Hauser, delegeret nummer 83.

A: Side 5.2, linje 62-63, erstattes af følgende tekst:

"Arbejdsfællesskaber indebærer at de grundlæggende forhold er på plads f.eks. tillid, anerkendelse, tydelig kerneopgave mv."

Forslaget blev nedstemt (17 stemte for, 3 undlod at stemme og flertallet stemte imod).

B: Side 5.2, linje 64-65, slettes.

Forslaget blev nedstemt (3 stemte for, 3 undlod at stemme og flertallet stemte imod).

C: Side 5.2, linje 66-68 erstattes af følgende tekst:

"Medarbejderinddragelse og høj grad af indflydelse er afgørende for at medarbejdernes engagement, ejerskab og ansvarstagen kan blomstre. Kun medejerskab og medansvar i ord og handling både på ledelses-, TRIO/MED- og medarbejderniveau kan sikre, at indsatsen lykkes.

Der var flere på talerstolen der talte for og imod forslaget.

Forslaget blev trukket af forslagsstiller.

Forslag nr. 4.

Forslagsstiller Lisbeth Waidtløw, delegeret nummer 23 og Maria Porse, delegeret nummer 35.

Side 5.3, før linje 83, ny dot:

"Sammen med arbejdsgiver styrke rekruttering og fastholdelse. Vi er på begge sider af bordet afhængige af, at der kan finde kvalificeret og fagligt velfunderede medarbejdere til at løse kerneopgaven. Vi skal tale fagligheden op og få mening tilbage i arbejdet".

Der var flere på talerstolen der talte for og imod forslaget.

Forslaget blev vedtaget (flertallet stemte for, 4 undlod at stemme og ingen stemte imod).

Forslag nr. 5A, B & C.

Forslagsstiller Christa Hauser, delegeret nummer 83.

A: Side 5.3, linje 101, ny overskrift:

"4. De lokale arbejdsfællesskaber skal styrkes".

Forslaget blev trukket af forslagsstiller.

B: Side 5.3/5.4, linje 104-107, ny tekst:

"Det kræver et større handlingsrum og fokus på rammer for en bæredygtig struktur. Arbejdsdelingen skal være tydelig, ligeværdig og retfærdig. Ligeledes kræver det fokus på fagligheden. Den offentlige sektor skal tage ansvar for at inddrage

evidensbaseret viden og fremme forskning, der kan udvikle, understøtte og vedligeholde kvaliteten i kerneopgaven”.

Der var flere på talerstolen der talte for og imod forslaget.

Forslaget blev nedstemt (4 stemte for, 6 undlod at stemme og flertallet stemte imod).

C: Side 5.4, linje 108-111, ny tekst:

”Ledere skal kunne håndtere en lang række ledelsesudfordringer: De skal kunne indgå i og facilitere arbejdsfællesskaber og lede opad i politisk ledede organisationer med stor kompleksitet”.

Forslaget blev trukket af forslagsstiller.

Forslag nr. 6.

Forslagsstiller Christa Hauser, delegeret nummer 83.
Side 5.4, linje 116-119, ny tekst/dot:

”Bruge erfaringer fra Corona krisen til at styrke de lokale arbejdspladser og i særdeleshed deres nærmeste ledelse for aktivt at fremme implementeringen af stærke arbejdsfællesskaber. I samarbejde med LFS’ tre ledersektioner, forvaltninger og kommuner skal ledernes rolle og ansvar i relation til arbejdsfællesskab og kerneopgaven mere i fokus”.

Forslaget blev trukket af forslagsstiller.

Forslag nr. 7.

Forslagsstiller Christa Hauser, delegeret nummer 83.
Side 5.4, linje 120-122, ny tekst/dot:

”At arbejde for at reducere ledelsesspændet og for at øge handlingsrum – for leder og medarbejder. Ledere skal kunne være i kontakt med det, de leder. Medarbejderen skal få tid og ressourcer til at tage sig af borgeren. Der skal indsættes tilstrækkeligt personale eller organisere arbejdet på andre måder”.

Britt Petersen: Det er med i tidligere beslutninger.

Forslaget blev trukket af forslagsstiller.

Forslag nr. 8.

Forslagsstiller Christa Hauser, delegeret nummer 83.
Side 5.4, linje 123-125, ny tekst/dot:

”Arbejde for at sikre en ramme for løn og vilkår, som matcher leder- og medarbejderstillingerens ansvar, opgaver og indhold. Det skal være attraktivt at arbejde i den offentlige sektor – som leder og medarbejder. Ikke mindst for at sikre, at der kan rekrutteres og fastholdes egnede og engagerede kandidater til leder- og medarbejderstillinger”.

Forslaget blev trukket af forslagsstiller.

REP-udvalget foreslår at forslaget flyttes til afsnittet om rekruttering, men ordet leder skrives ud.

REP-udvalgets forslag blev vedtaget (flertallet stemte for, 2 undlod at stemme og ingen stemte imod).

Forslag nr. 9.

Forslagsstiller Christa Hauser, delegeret nummer 83.

Side 5.4, linje 126-128, ny tekst/dot:

"Arbejde for at sikre nye ledere og medarbejdere en god introduktion på arbejdspladsen og mulighed for videreuddannelse – så alle føler sig klædt på til opgaven. Alle skal føle fællesskab, tillid og værdsættelse af deres indsats i de lokale arbejdsfællesskaber. Det kræver et stærkt arbejdsfællesskab blandt ledere i samme organisation og i ledelseskæden, så ingen bliver efterladt på perronen.

Der var flere på talerstolen der talte for og imod forslaget.

Forslaget blev trukket af forslagsstiller.

REP-udvalget foreslår at den del af forslaget der vedrører medarbejdere, flyttes til et andet, relevant, sted i det fremtidige arbejde.

REP-udvalgets forslag blev vedtaget (flertallet stemte for, 3 undlod at stemme og ingen stemte imod).

Forslag nr. 10.

Forslagsstillere Rasmus Mortensen, delegeret nummer 47 og Stephan Schneeberger, delegeret nummer 48.

Tilføjelser sidst i fremtidigt arbejde:

"LFS skal i fællesskab med andre faggrupper arbejde for en boligpolitik i København, som gør det muligt for pædagoger og andre, med lignende eller lavere indkomster, at få et sted at bo i byen".

Begrundelse: Boligmarkedet i København og omegn er blevet for de rige. De almene boliger bliver revet ned og dem som bygges, er alt for dyre. Andelsforeninger overgår til valuarvurderinger som også får priserne på andelsboliger til at stige. Hvis der ikke bliver gjort noget, vil den nuværende situation, som er slem nok, kun blive værre. Og i fremtiden vil det ikke være økonomisk muligt for pædagogisk personale at finde et sted at bo i København.

Der var flere på talerstolen der talte for og imod forslaget.

Forslaget blev vedtaget (flertallet stemte for, 1 undlod at stemme og 3 stemte imod).

Forslag nr. 11.

Forslagsstillere Rasmus Mortensen, delegeret nummer 47 og Stephan Schneeberger, delegeret nummer 48.

Tilføjelser sidst i fremtidigt arbejde:

"LFS skal arbejde for mere uddannelse af pædagoger og medhjælpere".

Begrundelse: Det er et problem, at vi er for dårligt uddannede. Mange pædagoger har ikke tilegnet sig nævneværdig ny viden efter færdiggjort uddannelse. Pædagogikken dikteres oppe fra og ned. Den afspejler ikke pædagogers faglighed eller det som læres på seminarerne, men statens behov og ideer om hvordan man skaber arbejdskraft til konkurrencestaten. Uddannelsen skal ligge i arbejdstiden, så det også får et rekreativt element – gerne en uge om året.

Der var flere på talerstolen der talte for og imod forslaget.

Forslaget, som det står, falder, da REP-udvalgets forslag "LFS skal arbejde for mere og bedre uddannelse til alle pædagogiske faggrupper" blev vedtaget (flertallet stemte for, 2 undlod at stemme og 1 stemte imod).

Forslag nr. 12.

Forslagsstillere Rasmus Mortensen, delegeret nummer 47 og Stephan Schneeberger, delegeret nummer 48.

Tilføjelser sidst i fremtidigt arbejde:

"LFS skal arbejde på at fastholde minimumsnormeringer på den politiske dagsorden og forholde sig kritisk til måden det bliver forvaltet på".

Begrundelse: At Københavns kommune har valgt at implementere minimumsnormeringer allerede i 2022, er jo glædeligt. Men med en økonomi, som har det svært under Corona og et klima, der skal reddes, er det vigtigt at minimumsnormeringer ikke synker ned på bunden af stakken af vigtige opgaver, der skal løses. Vi skal være opmærksomme på, at normeringerne kommer til at afspejle, hvad der er blevet lovet, og at der ikke snydes på vægten når det implementeres, som det er set i Norge.

Britt Petersen: Det her forslag hører til på Almenområdets generalforsamling, så det kommer vi ikke til at tage med. Det er områdespecifikt og hører ikke hjemme på REP-mødet.

Forslaget blev nedstemt (4 stemte for, 5 undlod at stemme og flertallet stemte imod).

Forslag nr. 13.

Forslagsstillere Rasmus Mortensen, delegeret nummer 47 og Stephan Schneeberger, delegeret nummer 48.

Tilføjelser sidst i fremtidigt arbejde:

"LFS skal evaluere på arbejdet med arbejdsfællesskaber og MED organisationen. Fokus for evalueringen skal være på paradokset imellem at være løsningsorienteret og tage medansvar samtidig med, at vilkårene for arbejdet er dybt kritisable".

Begrundelse: Hele tanken bag arbejdsfællesskaber og MED aftalen er, at vi skal samarbejde for snart enhver pris. Det har nok øget kvaliteten af opgaveløsningen men det afmonterer kritik og protest i forhold til arbejdsvilkår. Vi skal passe på, at vi ikke glemmer at sige fra overfor de dårlige vilkår.

Der var flere på talerstolen der talte for og imod forslaget.

Forslaget blev nedstemt (4 stemte for, 2 undlod at stemme og flertallet stemte imod).

Forslag nr. 14.

Forslagsstillere Rasmus Mortensen, delegeret nummer 47 og Stephan Schneeberger, delegeret nummer 48.

Tilføjelser sidst i fremtidigt arbejde:

”LFS skal undersøge hvad fagforeningens rolle er i forhold til klimakrisen, og hvad det har af konsekvenser for faget på sigt”.

Begrundelse: Hvis håndtering af klimakrisen ikke skal betyde øget ulighed, mindre velfærd og demokratisk medindflydelse skal fagforeninger tage et ansvar. Vi kan ikke forvente teknologiske løsninger på noget, der er skabt af et vækstparadigme.

Der var flere på talerstolen der talte for og imod forslaget.

Britt Petersen: REP-udvalget foreslår at tilføje begrundelsen i det fremtidige arbejde.

Der blev stemt om det oprindelige forslag, som blev nedstemt (4 stemte for, 6 undlod at stemme og flertallet stemte imod).

REP-udvalgets forslag blev vedtaget (flertallet stemte for, 7 undlod at stemme og ingen stemte imod).

Det fremtidige arbejde blev herefter enstemmigt vedtaget.

B: Udtalelser:

Jan Hoby: Vi har udarbejdet en udtalelse om den alt for høje pensionsalder.

Den 1. december 2020 1. behandler Folketinget en forhøjelse af folkepensionsalderen. Deres plan er at afslutte og godkende det inden den 22. december.

Vi har, sammen med de øvrige organisationer, taget initiativ til kampagnen #68ErMereEndNok#.

Jeg vil gerne appellere til, at I deltager når vi aktiverer. Det er vigtigt vi viser os på gader og stræder.

Vi har udnævnt den 1. december til aktionsdag fra kl. 11-13.00, hvor vi laver en fanebord ved Christiansborg.

Samtidig laver vi en aktion der hedder ”5 minutter i 12”.

Vi håber at mange af jer vil deltage i aktionen på arbejdspladserne, hvor man kl. 12.00 tager et billede med kollegerne foran arbejdspladsen, hvor man viser vores banner. Herefter spreder vi budskabet på de sociale medier.

Dem af jer der har lyst til at deltage i denne aktion, kan få et banner med hjem i dag.

Kl. 16-17.00 laver vi en bannerborg foran Christiansborg, med nisser og julemanden, som også er utilfredse med den høje folkepensionsalder.

Fra mandag-fredag kl. 16-17.00 i hele december, er der faneborg foran hovedtrappen til Christiansborg. Flere organisationer vil deltage og vi vil sprede budskabet på de sociale medier.

Vi håber I vil vedtage udtalelsen og være med i aktionen ”5 minutter i 12”.

Herefter blev udtalelsen vedtaget (flertallet stemte for, 2 undlod at stemme og ingen stemte imod).

Ad 11. Budget og kontingentfastsættelse for 2021 og 2022 samt fastsættelse af lønninger til forretningsudvalget og områdeformændene

Kasserer Pia Ludvigsen fremlagde budgettet for 2021 og 2022.

Der budgetteres med en kontingentindtægt på 30 mio. kr.

Budgettet blev enstemmigt vedtaget.

Kontingentfastsættelse for 2021 og 2022:

Britt Petersen orienterede om at LFS fastholder kontingentet.

Kontingentet for 2021 og 2022 blev enstemmigt vedtaget.

Fastsættelse af lønninger til områdeformændene:

Lønninger til områdeformændene blev enstemmigt vedtaget.

Fastsættelse af løn til forretningsudvalget:

Lønninger til forretningsudvalget blev enstemmigt vedtaget.

Ad 12. Valg

A: Valg af formand, næstformand, kasserer og 2 forretningsudvalgsmedlemmer:

Britt Petersen blev genvalgt som formand.

Jan Hoby blev genvalgt som næstformand.

Pia Ludvigsen blev genvalgt som kasserer.

Claus Reffstrup og Helle Haslund blev genvalgt som medlemmer af forretningsudvalget.

B: Valg af 6 hovedbestyrelsesmedlemmer:

Følgende personer stillede op til hovedbestyrelsen:

June Andreasen

Pia Bah

Tony Bjarkholm

Bjørn Lind Lynge

Diana W. Jensen

Puk Lindgren

De opstillede kandidater blev alle valgt til hovedbestyrelsen.

C: Valg af 1., 2. og 3. suppleant til hovedbestyrelsen:

Følgende blev valgt som suppleanter til hovedbestyrelsen:

1. suppleant: Lillian Møller

2. suppleant: Christa Hauser

3. suppleant: Michala Toftager Bovien

Suppleanterne træder til ved varigt forfald blandt HB-medlemmerne.

D: Valg af 3 bilagskontrollanter:

Følgende personer blev valgt som bilagskontrollanter:

Anne Marie Nielsen

Michala Toftager Bovien

Virginia Wilson

Britt Petersen: Hvis 3 HB-medlemmer får varigt forfald i hovedbestyrelsen, udtræder Michala Toftager Bovien som bilagskontrollant.

E: Valg af 1 bilagskontrollantsuppleant:

Ingen stillede op til bilagskontrollantsuppleant og der blev derfor ikke valgt en bilagskontrollantsuppleant.

F: Valg af 1 fanebærer:

Martin K.A. Rasmussen og Michael Faurskov stillede op til fanebærerposten og begge blev genvalgt.

Martin K.A. Rasmussen takkede for valget og holdt en morsom tale om fanebærerhvervet mm.

G: Valg af 1 fanebærersuppleant:

Tilde Kofoed blev valgt som fanebærersuppleant.

Ad 13. Eventuelt

Intet at referere.

Ad 14. Afslutning

Britt Petersen takkede alle for at have holdt ud hele dagen. Tak for jeres tålmodighed.

Jeg håber I har mod på det næste REP-møde i 2022, som forhåbentligt kommer til at foregå under mere normale forhold på LO-Skolen.

Jeg havde frygtet at der ikke ville komme diskussioner i dag, men sådan blev det ikke.

Vi har streamet dette møde hjem til kollegerne i LFS. De er en stor del af vores arbejde og det skal de have tak for.

Også en stor tak til det personale, vi har med i dag og ikke mindst en stor tak til teknikeren her på hotellet.

En helt særlig tak skal lyde til dirigenterne. Det har ikke været nemt for dem i dag.

Ingvar har varslet, at dette bliver hans sidste REP-møde som dirigent, da han har valgt at gå på efterløn. Vi håber dog, at han alligevel kan afse tid til os, som pensionist, da vi nødig vil undvære ham. Han og Sidsel udgør et rigtig godt dirigent-makkerpar.

Vi har ikke kunnet tage nogle fælles fotos i dag, som vi plejer. Det er på grund af Covid-19 restriktionerne.

Tak til alle delegerede for jeres store engagement her og i hverdagen ude på jeres arbejdspladser.

Os der er valgte, vil udfylde de beslutninger, I har truffet her på REP-mødet.

Det er en ære at blive valgt på REP-mødet. Det er et job man kun har til låns og man ved aldrig, hvad man skal lave fra på mandag.

Forretningsudvalget og Hovedbestyrelsen tager arbejdshandskerne på og vi glæder os til de næste 2 års arbejde.

Endnu engang tak til dirigenterne for god mødeledelse og for at holde styr på formalia.

Referent: Heidi Holmbjerg