

# Beretning 2022

## Af formand Britt Petersen

Den forgangne repræsentantskabsperiode har været stærkt præget af Corona. Vi har både været igennem nedlukninger og levet med rigtig mange restriktioner. For vores medlemsgrupper har det været en periode stærkt præget af hele tiden at skulle håndtere forskellige retningslinjer, håndtere at kollegaer på skift fik Corona og for nogle også håndtere, at arbejdspladsen pludselig var i andre og mere kreative omgivelser.

For lederne har det ind imellem været perioder med meget lange arbejdsdage, og med weekender og helligdage besat med smitteopsporing.

Som organisation har vi selvfølgelig også mærket denne noget atypiske periode. Vi har på skift haft ansatte på hjemmearbejde, teams møder blev hverdag og rigtig mange spørgsmål fra vores medlemsgrupper om Corona skulle håndteres.

Vi fik rigtig mange nye tillidsrepræsentanter i perioden og det betød selvfølgelig, at vi også skulle finde vores egne ben i uddannelse af disse.

Vi valgte, at "skærme" TR fra resten af de ansatte i huset, men valgte at uddannelsen skulle foregå fysisk, da relations dannelsen, både med de øvrige TR og med de forskellige undervisere fra LFS, er rigtig vigtig for TR's videre arbejde. Vi endte med at kun et grundforløb blev udsat for undervisning via teams og selv om de TR, der deltog på dette, faktisk gav rigtig god feedback, så er vi i LFS ikke i tvivl om, at undervisning på teams absolut kun skal anvendes i nødstilfælde.

I hele forløbet med Corona, har vi som organisation lavet rigtig mange forskellige aftaler med arbejdsgiverne, aftaler som enten havde til formål at sikre at vi kunne holde de forskellige tilbud og institutioner åbne, eller handlede om at personalet kunne overholde diverse test mv., altså aftaler om hvad der skulle foregå i arbejdstid.

Vi har haft et rigtig godt samarbejde med arbejdsgiverne og oplevede, at der internt i de forskellige kommuner kom et samarbejde mellem forskellige forvaltningsgrene, der var ganske unikt og som havde et helt særligt fokus for alle, nemlig velfærdsområderne – altså vores medlemmers kerneopgave blev kerneopgaven for alle. Det fokus skal fastholdes.

De sidste Coronarestriktioner blev først ophævet i det tidlige forår 2022!

## OK 2021

Midt i perioden, på et tidspunkt hvor rigtig mange på det private område enten var hjemsendte, og hvor lønningerne i bedst fald blev fastholdt og i værste fald blev erstattet af satsen for lønkompensation, skulle vi i gang med overenskomstforhandlingerne.

Vi var ret mange organisationer, herunder LFS, der gerne havde set forhandlingerne udskudt, men andre organisationer havde den tilgang at deres medlemmer var de vigtigste frontpersonaler i bekæmpelsen af Corona og derfor så mente de, at det var et godt "bagtæppe" for forhandlingerne.

Så vi kom til at forhandle!

I LFS var vi klar over, at en overenskomstforhandling med ingen eller kun meget lidt medlemsaktivitet, kombineret med at støtten fra de privatansatte nok kunne ligge på et meget lille sted (offentligt ansatte var, med mindre de skulle holde diverse tilbud åbne, hjemsendt med fuld løn), ville betyde at vi nok ikke skulle forvente et prangende resultat.

Resultatet blev som ventet ikke prangende, men det blev dog hæderligt situationen taget i betragtning.

Alle organisationer, undtagen sygeplejerskerne, stemte ja til resultatet – men sygeplejerskernes nej, som de nåede til også efter fornyet forhandling, førte til at de gik i strejke. En strejke som var båret af nogle aktive medlemmer, en strejke som i virkeligheden ikke rigtig kunne føre til et bedre resultat, end det andre havde opnået, men også en strejke, der meget tydeligt fik sat spot på den manglende "ligeløn".

Alle organisationer og Fagforbundenes Hovedorganisation (FH) arbejdede på højtryk for at finde et resultat, der kunne accepteres af sygeplejerskerne uden at det skabte revolte blandt medlemmerne i de øvrige organisationer.

Ud af det hele kom forslaget om en lønstrukturkomite. En komite der skulle analysere de offentlige lønninger sammenholdt med private, se på lønstrukturen i det offentlige osv.

Vores egen forbundsformand, Mona Strib, fik en af pladserne i komiteen – hun sidder ikke på en FOA-plads, men på en FH-plads.

Komiteen skal komme med en rapport senere på året og forventningen for alle os på organisationssiden er helt klart, at de lønproblemer der er, skal løses ved at folketinget afsætter en pulje til opretning af ligeløn, lavt løn osv.

Der er for os ingen tvivl om, at pædagoger er den faggruppe med de største ligelønsproblemer og det vil vi have løst. Men vi ved også godt, at det private område vil gøre alt for, at der ikke afsættes "udefra kommende midler", at de højere lønnede grupper ikke vil se at laves der noget ensidigt på lavt løn og at de faglærte grupper ikke imellem dem umiddelbart vil anerkende, at andre grupper end deres egne kan have de største problemer.

Og samtidig arbejdes der med påvirkning af det politiske niveau, for vi kan ikke løse de problemer der er ved OK 24 hvis ikke der kommer penge "udefra" til at løse fortidens syndere.

Om det er fordi vi er ved at være i valgkamp, eller om det reelt er lykkedes at påvirke, ved vi ikke pt., men Regeringen har på det sidste været ude med lovning af ekstra midler – deres indfaldsvinkel er at "det er til de faggrupper vi mangler mest" og hvem der er, er ikke så enkelt, for der er ved at være arbejdskraftsmangel i rigtig mange grupper.

I FOA forbereder vi os allerede nu godt og grundigt til OK 24, der er gang i annonsekampagner, der har været afholdt Løntræf for ca. 1200 tillidsrepræsentanter og FOA HB har punktet på som fast punkt hele tiden.

I FOA er vi ikke i tvivl, der skal komme penge til at løse nogle af udfordringerne og så skal vi lykkes med at overbevise de øvrige organisationer om at en stor del af lønnen skal udmøntes i kroner og ører i stedet for procenter, ellers så vil vi bare igen skabe eller øge uligeløn.

### **Fastholdelse og rekruttering**

Et stadig stigende problem er manglen på pædagoger. Der er alt for få, der søger optagelse på den ordinære uddannelse og med de små ungdomsårgange, så ser det desværre ikke ud til at ville ændre sig.

Vi har i LFS kæmpet for at pædagogmedhjælper, i det omfang det overhovedet er muligt, skal tilbydes uddannelse, enten merit pædagoguddannelse eller merit pædagogisk assistent uddannelse.

Vi har igennem de senere år lykkes med, at Københavns kommune er blevet enige med os og vi har fået lavet en systematik omkring de 2 årlige optag på meritpædagoguddannelsen – senest har vi sendt omkring 80 afsted her efter sommer.

Det forslår selvfølgelig ikke, men det er et super tilbud for vores pædagogmedhjælper, der ikke fik taget en uddannelse, nu at blive uddannet på fuld løn og det giver trods alt flere uddannede eller kompenserer for afgang til pension for pædagoger.

I Frederiksberg kommune får vi også uddannet pædagogmedhjælper, hvilket er rigtig godt.

I 2021 så en ny merituddannelse dagens lys ” Sporskiftemerit”, en uddannelse målrettet voksne, der allerede har en uddannelse på minimum bachelorniveau og som ønsker at skifte fag. Uddannelsen er en forsøgsordning og er i første omgang et forsøg på 0-6 årsområdet. De foreløbige vurderinger er, at det er et godt tilbud som supplement til den almindelige merit uddannelse, men det er en hård måde at uddanne sig på, idet man som minimum skal have 30 timers beskæftigelse som pædagogmedhjælper samtidig med at tage uddannelsen i sin fritid.

I LFS tror vi på, at alle de tiltag vi kan lave, vil være med til at øge mængden af uddannet personale og så længe vi ikke går på kompromis med pædagoguddannelsen, så længe er vi med og med til at tænke kreativt.

I Københavns Kommune har vi selvfølgelig også drøftet fastholdelses- og rekrutteringsudfordringerne og som et skridt på vejen afsatte politikerne i budgettet for 2022 300 mio. kr. over en 4-årig periode målrettet til forhandling mellem de enkelte forvaltninger og de faglige organisationer for pædagoger, SOSU’er og sygeplejersker.

I LFS betød det at vi i både i børne-og ungdomsforvaltningen og i socialforvaltningen skulle indgå aftaler for pædagogerne. Vi forsøgte så langt det kunne lade sig gøre at arbejde med at få de samme elementer ind i aftalerne:

Fastholdelsestillæg til allerede ansatte der kontinuerligt havde været ansat i en årrække og senioraftaler og for nyansatte og nyuddannede et rekrutteringstillæg.

Aftalerne har medført noget kritik, dels har nogen kritiseret at fastholdelse kun var til pædagogerne og ikke til pædagogmedhjælperne, og dels har nogen kritiseret at havde man et slip i sin ansættelse så gik man glip af fastholdelsestillæggene, selvom man samlet set havde været ansat i rigtig mange år.

Hvem pengene har været afsat til og hvem der dermed er omfattet af aftalerne, kan vi ikke ændre, for det er omfattet af budgetaftalen, men øvrige problemstillinger vil selvfølgelig blive taget med til den evaluering der er aftalt senere på året.

Hvorom alting er, så har det været helt fantastisk at opleve at politikerne har haft afsat ekstra penge til løn – ekstraordinære situationer kræver ekstraordinære handlinger.

Og så vidt vi læser budgetforliget for 2023, så afsættes der flere midler til fastholdelse og rekruttering.

Derudover skal vi nu i København diskutere fleksibel arbejdstid – det at skabe mulighed for fleksibilitet for alle faggrupper, er en nødvendighed hvis vi gerne vil fastholde og tiltrække. Vi er i forskellige livssituationer med forskellige behov og fremfor at man skal søge væk for at få dækket sine behov og dermed øge rekrutteringsudfordringerne, så er det vigtigt at vi får alle til at arbejde med den nødvendige fleksibilitet.

### **Økonomiaftaler, velfærd og handicapoprør**

Både økonomiaftalen for 2021 og den for 2022 er på lange stræk ”hold skindet på næsen aftaler”, dog er der et stort specialiseret område for hvem aftalerne er katastrofale. Et stort rundt 0 kunne det blive til, selvom kommunerne inden forhandlingerne både har været offentligt ude med hvor mange penge der mangler til det specialiserede område, selvom alle eksperter er enige osv. Hvordan det let og elegant alligevel ender i ingenting, er helt uforståeligt. Det er som om at alle gerne vil tale om det specialiserede område, men når det så kommer til handling, så er der langt imellem beslutningstagerne og så kan de ansatte og særligt de udsatte grupper igen se ind i nedskæringer og til tider umenneskelige forhold. I et rigt samfund er det forkasteligt at være vidne til hvordan visse befolkningsgrupper behandles, også selv om vi gør hvad vi kan.

Det er lykkedes at få stort set alle handicaporganisationer til at samarbejde og demonstrere sammen med de faglige organisationer på området ad flere omgange, men det er desværre ikke grupper der for alvor kan rykke ved den politiske dagsorden eller er udslagsgivende ved valgene. I LFS er vi stolte af at samarbejde med de udsatte grupper og for os er det alvor, når vi gang på gang er med til at løfte de problemstillinger disse grupper har – vi forsøger nationalt og kommunalt at få flere ressourcer afsat, men det er godt nok Sisyfos arbejde.

”Hvor er der en voksen” med de store forældreprotester for bedre normeringer, kan de fleste nok huske - aftalen om minimumsnormeringer så dagens lys i december 2020 og i 2024 skal der ifølge aftalen være min. 1 pædagogisk personale pr. 3 børn i vuggestuer, minimum 1 personale til 6 børn i børnehaver. Det skal

opgøres på kommuneniveau og studerende og ledere tæller med i opgørelsen. Der er afsat midler til indfasning til og med 2023.

Med i denne aftale var flere forskellige emner udover normering, der var uddannelse til dagområdet, der var forbud mod at trække profit ud af private institutioner og det sidste var tilsyneladende for meget for De Radikale som selv om de havde indgået aftalen, alligevel endte med at gå fra aftalen, men med besked om at de fortsat bakkede om de øvrige elementer.

Aftalen om minimumsnormeringer giver flere penge til 0-6 årsområdet, men formodentlig ikke nok til at normeringskravet kan opfyldes og dermed kan man stå i økonomiske problemer i kommunerne i 2024.

### **Samarbejde på kryds og tværs med øvrige organisationer**

Vi har et vidtforbundet samarbejde med øvrige organisationer, med BUPL og SL selvfølgelig, når vi har fælles interesser på vores områder og med de øvrige faglige organisationer, når vi enten er fælles om aktiviteter eller om emner der enten er mere politiske eller personalepolitiske. Vi lægger selv en del ressourcer i at samarbejde med andre, men vores vurdering er at fællesskab giver styrke og dermed er ressourcerne givet godt ud. En del af arbejdet kommer særligt til udtryk i alt det arbejde vi har lagt i tillidsreform og arbejdsfællesskaber – fra at det kun var en intern diskussion i LFS, er det blevet beslutninger i København og i forskellige afarter i flere andre kommuner.

De emner vi har udvalgt, er selvfølgelig ikke dækkende for alt arbejdet i organisationen, men er et udvalg af emner der har fyldt i repræsentantskabsperioden.