

Referat – LFS' ordinære repræsentantskabsmøde den 25-26. november 2022

På repræsentantskabsmødet deltog 99 delegerede.

Velkomst

Britt Petersen bød velkommen og bød LFS-koret velkommen. LFS-koret sang 3 sange, hvor den sidste var "Når jeg ser et rødt flag smælde".

Ad 1. Valg af 2 dirigenter

På vegne af hovedbestyrelsen indstillede Britt Petersen at Ingvar Thomsen 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 7. oktober 2022 og dagsordenen er tilsvarende udsendt rettidigt den 28. oktober 2022.

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

Ad 2. Navneopråb

Dirigenterne foretog navneopråb og konstaterede at der er 99 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 forhandlinger/udtalelser

Hovedbestyrelsen indstillede følgende til repræsentantskabsudvalget:

Britt Petersen, Jan Hoby, Martin K.A. Rasmussen, 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.

Britt Petersen: Jeg afholdt min første mundtlige beretning i starten af 1990'erne, hvor landet var i en økonomisk krise, der var blevet stemt nej til Maastrichtaftalen og det mest fællesskabsskabende var EM i fodbold. Min sidste beretning afholder jeg i dag, hvor landet er midt i en klimakrise, der er krig i Ukraine, Trump spørger stadig i kulissen, der er økonomisk krise og VM i Dubai – det er for fattigt at det næsten stadig er som i starten af 1990'erne.

Der blev for nylig afholdt Folketingsvalg og jeg troede det gik i den rigtige retning, men nu er alle afventende og nervøse. Et samarbejde mellem Socialdemokraterne og de borgerlige partier får hårene til at rejse sig.

Dette er mit og Pia Ludvigssens sidste repræsentantskabsmøde. I min egen indre logik har jeg sondret med at færdiggøre ting og forsøge at holde mig lidt i baggrunden, for de ting der skal besluttet, når jeg ikke er her mere. Der er andre der tager over og beslutter fremadrettet.

I forhandlingerne om en ny regering, forhandles der om en bred regering hen over midten i dansk politik. Med de erfaringer vi har, har reformer af den slags aldrig været til velfærdssamfundets fordel. Inflationen bremser ikke forbruget hos de rige, men hos de mindrebemidlede. Det fører til dårlige arbejdsforhold og ingen lønforhøjelser.

Fagbevægelsen er bolværket for de svageste i samfundet.

Rekruttering og fastholdelse har fyldt meget i denne REP-periode. Dagplejen er et landsdækkende problem og er øverst på dagsordenen, også i pædagogisk sektor i forbundet. Alle de mange regler for de kommunale dagplejere, bør opblødes. Der er mange private dagplejere – hvorfor vælger de ikke at blive kommunale dagplejere? Det er problematisk at den kommunale dagpleje fravælges til fordel for den private.

Der er pædagogmangel i Hovedstadsområdet og det er blevet for dyrt at bo i København. Derfor vælger mange pædagoger at flytte fra hovedstaden og ud i forstæderne.

Der har fundet mange gode diskussioner sted omkring rekruttering, ikke mindst politiske diskussioner.

Politikerne i Københavns kommune har i budgetforliget afsat 75 mio. kr. til de 3 faggrupper, sygeplejersker, SOSU'er og pædagoger. Der er ikke tidligere blevet afsat budgetpenge i forhandlingerne med de faglige organisationer til disse faggrupper. Det skyldes formentligt det gode samarbejde vi har med Københavns kommune.

Forhandlingerne startede med stolthed over at vi har fået pengene. Vi kan ikke lave den samme aftale i SOF, som vi har lavet i BUF, på grund af en anden fordelingsform. Derfor skulle der laves 2 to forskellige aftaler.

Pengene er kun for 4 år, i kommunalvalgsperioden. Med udgangen af 2025 skal det være løst via OK-24, ellers skal der igen forhandles med Københavns kommune.

Pengene er primært blevet fordelt via engangsbeløb og senioraftaler, som gik udenom reguleringsordningen.

Nogle synes det var urimeligt, at det kun omhandlede pædagoger. Men det er fordi det er svært at rekruttere og fastholde pædagoger. Det samme gør sig ikke gældende for pædagogmedhjælper og andre faggrupper, hvorfor de ikke er blevet tilgodeset.

Mange har været glade for løsningen og for at vi tog hul på seniorpolitikken. Vi har lavet en aftale og er blevet enige med forvaltningen om 2 ekstra seniordage,

at nedsætte arbejdstiden med 17 minutter pr. uge plus et tillæg for forskellen, for at få det til at lykkes. I daglig tale er det blot 2 seniordage.

Mange pædagogmedhjælpere er blevet uddannet til pædagoger med betaling under uddannelsen. Det er alle glade for, men KL har nu meddelt kommunerne, at der ikke er hjemmel til at udbetale løn, hvis der ikke arbejdes.

Det står ikke i overenskomsten, ligesom det ikke står i andre overenskomster om diplomuddannelser mm.

Der skal findes en løsning omkring uddannelsesaftaler i overenskomsterne. Ellers skal KL arbejde på højtryk, da kommunerne har hårdt brug for at få uddannet mere personale.

Jeg er ked af, at jeg ikke kan nå at løse problemet, inden jeg stopper. Jeg har allerede inddraget mange og har gjort hvad jeg kunne, men det er desværre ikke løst endnu.

Den form for pædagoguddannelse er en god måde at løfte og uddanne på. De pædagogiske assistenter har ingen arbejdsløshed og pædagogmanglen gør sit til, at de kan bruges på arbejdspladserne.

Forventningerne til OK-24 og løn er store. OK-24 er startet for længe siden. Sygeplejerskernes strejke udløste en lønkommission, som skal diskutere løn på det offentlige område. Der skal kigges på opgørelsesmetoden for løn, grundløn, funktionsløn og diverse tillæg.

En pædagog på døgnområdet får mere i løn end en pædagog på almenområdet. Det ved vi alle, men kan æbler og pærer sammenlignes?

Skal ulempeydelse tælles med?

Der er en intern konflikt i fagbevægelsen, men er det rimeligt at løse problemerne via lønkommissionen? Det kan ødelægge den danske model.

Lønnen er altid blevet fastsat i Finansministeriet.

Hvis vores modpart vil bruge flere penge og vil have indflydelse på hvad pengene bruges til, forhandles det ved trepartsforhandlinger og ikke ved overenskomstforhandlingerne.

Lønkommissionens arbejde er i øjeblikket sat i stå. De skulle have leveret et færdigt stykke arbejde i slutningen af dette år, men på grund af folketingsvalget og forhandlingerne om en ny Regering, ved vi ikke hvad der sker.

FOA afholdt i september måned et Løntræf for tillidsfolk (TR). Her var der lokal-lønsgennemgang, som de nye TR fik et godt udbytte af. De lidt ældre TR vidste lidt mere om det. Det var en positiv oplevelse at se hvor meget vores TR i LFS er vidende om. Det kan vi være stolte af.

Lokal løndannelse og ny løn, har vi levet med i henholdsvis 22 og 24 år.

LFS er en fagforening der sætter sig i spidsen med arbejdsgiverne, laver aktiviteter og sætter fokus på vigtige emner. Vi har stor indflydelse, også mere end vores størrelse berettiger os til. Vi er villige til at investere de ressourcer det kræver og det håber jeg også i vil kære jer om i fremtiden.

Jeg vil ikke sige ét ord om Corona, da jeg ikke kan holde ud at tale mere om det. Det har fyldt alt for meget hos os alle sammen de sidste 2 år og derfor vil jeg ikke komme ind på det her.

Afslutningsvis vil jeg sige, at det har været en stor ære for mig, at jeg i mange år har kunnet tale på mange medlemmers vegne.

Enkeltpersoner er uinteressante, det skal I huske – det er når vi står sammen, vi er stærke.

Tak for ordet.

Der var herefter stående klapsalver fra salen til den afgangende formand.

Bruno Jacobsen: Jeg har lige en enkelt kommentar. Det er ikke kun i BUF og SOF der er pædagoger. Vi, der arbejder på de bemandede legepladser, er legepladspædagoger, og vi er her også. Vi har store problemer med ledelsen, som ikke vil acceptere vi er en pædagogisk virksomhed.

Majbritt Kronbøl: Tak for beretningen, Britt. Dejligt at dagplejen blev nævnt, og også Corona.

Corona har fyldt meget i dagplejen og har medført ekstra rengøring, ekstra oprydning og mange ekstra arbejdsopgaver under Corona epidemien.

Dagplejen har været udfordret og dagplejerne har været meget ensomme på grund af Corona. Men, det er ikke kun under Corona epidemien, at dagplejen yder en ekstra indsats. Det gør de hver eneste dag.

Rekrutteringsproblemer har vi desværre også i dagplejen. Ved sparerunder i kommunerne står dagplejen ofte forrest og bliver sat i spil. Det er ikke noget der tiltrækker nye ansøgere til faget.

Dagplejen har en høj arbejdstilfredshed.

Tidligere var dagplejen mere hjemlig og familiær. Nu skal dagplejen være mere steril og professionel.

Jeg er ikke enig i alle de krav og regler der er for dagplejen, da det får nogle til at afholde sig fra at søge job som kommunal dagplejer.

Nogle steder gives krav videre fra en kollega til en anden.

Jeg er ikke i tvivl om, at dagplejernes vilkår skal ændres. Regler og restriktioner skal ændres.

Jeg er meget enig i, at der skal ske noget fra politisk side vedrørende rekruttering og fastholdelse.

Huslejepriserne er også stukket af i vores område og det gør det svært at være dagplejer.

Vi er nødt til at tale dagplejen op, for der er også mange gode forhold for dagplejere.

Ved OK-18 ville KL åbne og ændre dagplejeoverenskomsten, men vi nåede det ikke på grund af en konflikt.

Ved OK-21 åbnede vi hele overenskomsten, men KL sagde nej til vores ændringer og vores forslag. Måske er tredje gang lykkens gang, med OK-24.

Inflationen og de stigende gas- og elpriser presser dagplejen økonomisk. Mange er udfordret og det bør politikerne hjælpe med.

Diana W. Jensen: Tak for beretningen Britt.

Jeg er klyngeleder og jeg nærer stor respekt for Britt og hendes arbejde.

Omkring løn er LFS spydspids for at FOA og KL taler om kroner og ører fremfor procenter. Det er jeg glad for.

Vi skal arbejde for et mere lige samfund og jeg håber FOA vil fortsætte dette arbejde.

Jeg tror ikke på lønkommissionen. Jeg er 62 år og går på pension om 4 år og der sker sikkert ikke noget inden da.

Jeg manglede måske lidt omkring lederne i beretningen. LFS har arbejdet meget for lederne og vi er hinandens forudsætninger for at lykkes. Britt og LFS har været gode sparringspartnere for ledersektionen i LFS. Ledersektionen har henvendt sig til direktionen i BUF og har i den forbindelse fået stor opbakning fra ledersektionens medlemmer. Jeg tror vi er nødt til at have resten af LFS' opbakning. Vi skal kæmpe for hinanden i LFS – det skal ind i det fremtidige arbejde.

Jeg håber den nye formand vil støtte op om arbejdet i ledersektionen.

Martin K.A. Rasmussen: Jeg er nyvalgt formand for almenområdet i LFS.

Tak for beretningen, Britt.

De sidste 2 år har budt på en ny normal tilstand ovenpå pandemien. Det er ikke læren, at ting sættes på pause i en pandemi. Dæmningen kan efter pandemien løftes. Der er kommet flere opgaver og krav til ledere og medarbejdere. I Græsk mytologi bærer Atlas verden på sine skuldre – læren er, at det skal det pædagogiske personale fortsætte med. Hvornår skal vi tilbage til normalen fra før pandemien? Vi udviste samfundssind under pandemien og alle gjorde deres bedste. Men vi kan ikke fortsætte med at arbejde på akkord. Vi skal tilbage til fra før pandemien.

Jeg har tidligere været pædagogisk leder i en daginstitution og jeg ved hvor svært det er at rekruttere personale. Det er også svært at rekruttere pædagog-medhjælpere.

Lønforskellen på det pædagogiske område skal ændres. Vi skal have mere i løn ved OK-24 og det har resten af verden og fagbevægelsen ikke nødvendigvis forståelse for. Vi har brug for hinanden, så vi kan kæmpe for bedre vilkår.

Lisbeth Waidtløw: Tak for en god beretning til Britt. Det er rart der er fokus på specialområdet. Vi har brug for hjælp – vi kan ikke gøre det alene. Der er for få ressourcer på hele området.

I forhold til ledelse og ledersektionen, så har ledersektionen på specialområdet desværre ikke en aktiv bestyrelse. Folk er så voldsomt pressede og det er virkelig op ad bakke.

Vi skal holde fokus på området og alle bør støtte op om det. Der skal fokuseres på de områder der er minoriteter i en forvaltning og kommune.

Kollektiv handling er fællesskabets styrke og det skal vi fortsætte med.

Kirsten Løth: Tak, Britt. Tak for beretningen.

For 12 år siden deltog jeg på mit første REP-møde. Dengang fyldte oprettelse af klyngerne meget.

I september gik jeg af som områdeformand for almenområdet i LFS. Siden da og til nu har jeg været leder i en daginstitution. Det har været hårdt og det har været spændende.

Der har været en god udvikling igennem de sidste 12 år. Det er blevet nemmere for medlemmerne at være aktive.

Omkring lønspørgsmålet skal vi være spidse. Den offentlige sektor er grundlag for at de private erhvervsliv kan eksistere, det viste pandemien. Den verden vi står i med blandt andet klimakrise og krig, gør at vi skal gøre det anderledes. De offentligt ansatte skal have andre løn- og arbejdsvilkår.

Der er stor forskel på om vi skal gøre tingene radikalt anderledes.

Det har været lavpraktisk at være på det pædagogiske arbejdsområde igen og det har været sundt at se LFS med andre briller.

Ledere, TR og almindelige medlemmer mærker rekrutteringskrisen nu. Der er en kæmpe forskel nu og for 5 år siden. Det er vildt at erfare.

Helt almindelige medarbejdere, ledere m.fl. er hårdt pressede og det hænger sammen med at det private erhvervsliv kan fungere. Det skal vi være opmærksomme på.

Det har været en fornøjelse at kunne kigge på Britt i 12 år. Vi har både været enige og uenige, og jeg har også oplevet at du havde ret alligevel.

Tak for ordet.

Jan Hoby: Jeg bliver lidt rørstrømsk. Jeg har haft mange gode og lærerige år sammen med Britt. Hun har en markant faglighed og kan samtidig være pragmatisk.

Vi har haft fornøjelse af at være i den offentlige sektor med arbejdsfællesskabet og har vist vejen ud af New Public Management (NPM). Vi har udviklet arbejdsfællesskabet med mange samarbejdspartnere.

Vores nye tiltag er strukturkuren som handler om at få styr på hverdagen. Det er endnu et eksempel på hvad LFS kan. Medarbejderen er den drivende kraft i al udvikling.

Dokumentet "Strukturkur" omhandler kerneopgaven, gode løsninger, omsætter viden og erfaring og viser at konkrete og nærværende løsninger er vigtige.

Unge mennesker vil ikke have dårligt arbejdsmiljø, lav løn mm. Medarbejderne er kernen og der skal være styr på hverdagen.

Der ligger en stak kopier af dokumentet om strukturkuren ved udgangen. Tag en kopi og lad dig inspirere.

Vi står midt i en arbejdsmiljøkrise. Tallet for arbejdsrelateret stress er stigende og over 20% af danskerne er ramt af stress. Mange bukker under på grund af det store arbejdspress de pålægges.

Hvad handler arbejdsfællesskabet om? Vi har et bud på det og medarbejderne er svaret.

Arbejdsmiljøarbejdet skal foregå på arbejdspladsen.

Ingen medarbejdere skal behandles dårligt på arbejdspladsen. Problemer skal løses i fællesskab og vi skal løfte i flok.

Medarbejderne er fælles om arbejdsmiljøet og alt starter og slutter med medarbejderne.

En demokratisering af arbejdspladsen er vigtig.

Hvis vi ikke får styr på hverdagen, får vi ikke fællesskabets styrke.

Arbejdsmiljøet optager alle mennesker og i LFS vil vi gerne hjælpe med brugbare løsninger. De offentligt ansatte skal demokratisere arbejdspladserne.

Pia Bah: Jeg er klyngeleder og jeg har kendt Britt i 39 år, siden 1983 på Domus Vista.

Jeg har været medlem af LFS i 40 år – tak for jubilæumsgaven fra LFS.

Jeg har været pædagog i 40 år og har altid arbejdet.

I forhold til rekrutteringsproblematikken er jeg blevet glad for den pædagogiske assistentuddannelse (PAU) i dag – det var jeg ikke tidligere. PAU er det næstbedste.

Det er svært at ansætte pædagoger i øjeblikket og mange unge menneskers arbejdsmoral er ikke som den var tidligere.

Jeg får ondt i maven over alle de børn der står i kaos i hverdagen. Det er ret skræmmende.

Jeg kører hårdt på med sygesamtaler. Der er en opgave der skal løses.

Strukturkuren er en god løsning. Den gør det ikke alene, men er et skridt på vejen.

Jeg mødte Pia Ludvigsen første gang i 1997 og har kendt hende siden da. Tak for et godt samarbejde til både Pia og Britt.

Niels Korndrup Bergenholtz: Jeg arbejder i rusmiddelbehandlingen med dobbelte diagnoser.

I hverdagen ser jeg, at indflydelse og fællesskab er menneskelige behov, der er vigtige. Det er svært når jeg ser mennesker der ikke har det. Så bliver jeg rørt.

På de forskellige botilbud ser vi desværre, at medarbejderne ikke har tid til at være faglige. Der er ikke tid til at skabe de nødvendige fællesskaber på botilbudene.

Jeg ser pædagoger der savner det projektfolkene laver. De har ikke tid til det. Jeg ønsker øget opmærksomhed på begrebet faglig inflation inden for vores fag. Faglig kreativitet skal tiltrække nye til vores fag og fagligheden kan fastholde folk. Penge gør det ikke alene.

Annika Bæk Vind: Jeg er pædagogisk leder i BUF og medlem af ledersektionen på almenområdet.

Jeg er leder af en daginstitution, hvor alle medarbejdere er fuldtidsansatte.

Vi har mange besøgende i institutionen, fordi alle er ansat på fuldtid.

Min pointe er, at de ansatte på de 8 stuer, vil have gode arbejdsvilkår.

Jeg ansatte 3 nye pædagoger i går.

Det er vigtigt fagbevægelsen arbejder for dem der vælger at arbejde på nedsat tid på grund af arbejdsvilkårene. Der skal gøres noget ved arbejdsvilkårene.

Løn gør det ikke alene – vi skal sammen gøre noget ved det.

Folk vil gerne arbejde fuldtid, men ikke hvis du knækker halsen på dem.

Britt Petersen: Annika, jeg er medskyldig i dem du er blevet kontaktet af. Jeg henviser til dig, da jeg ved det kan lade sig gøre at få alle ansat på fuldtid.

Det var enormt forfriskende med opstarten af Annikas institution for halvandet år siden, hvor der kun er fuldtidsansatte.

Ved stillingsopslag synes jeg man skal undlade at opslå deltidsstillinger, og lade være med at ansætte så mange vikarer på institutionerne.

Diana W. Jensen: Jeg bliver stolt når de højestlønnede i organisationen går ind for kroner og ører stigningen, fremfor procentstigninger, som i mange år har været normalen i overenskomstforhandlingerne. LFS har længe været fortalere for det og selv FOA har nu taget det til sig. Det er meget positivt.

Bruno Jacobsen: Vi har pædagoger mange steder. Når jeg ikke omtaler andre end BUF og SOF, er det fordi det er her vi har rekrutterings- og fastholdelsesproblemer.

Når vi taler med politikerne om det vi opnår med vores arbejde, er de ikke interesserede i at afsætte midler til de områder, der ikke har store problemer.

Vi har rigtig mange forskellige slags pædagoger, så vi er helt med på det.

Da der ikke var flere talere, blev beretningen enstemmigt vedtaget.

Sektorformand Kim Henriksen i pædagogisk sektor, FOA: Jeg bliver både rørt og inspireret over at være på dette REP-møde, som oser af demokrati.

På jeres sidste REP-møde talte jeg blandt andet om minimumsnormeringer. Det er vi ikke helt nået i mål med endnu.

I FOA har vi fokus på uddannelse, at børnene skal have en god hverdag og at der skal være gode vilkår for medarbejderne på daginstitutionerne.

Kommunerne varsler nedskæringer på daginstitutionsområdet og det påvirker os alle.

Vi har også fokus på dagplejen og at medlemmerne bliver hørt inden beslutninger tages. Vi gør brug af demokratiet og har sendt spørgeskemaer ud til dagplejerne, hvor vi spørger ind til deres fag. Indtil videre har 2.500 dagplejere besvaret spørgeskemaet, så det tegner godt og giver et godt datagrundlag.

Dagplejen er topscorer i tilfredshed blandt forældrene. Dagplejen kan noget helt unikt, noget som daginstitutionerne ikke kan.

Den aktuelle økonomiske situation i vores land, med den høje inflation, giver udfordringer i dagplejen og det vil jeg bide mig fast i.

I forhold til børn med udfordringer, synes 70 kommuner ikke de er gode til deres arbejde. Derfor skal der liggens en strategi, så alle har de nødvendige kompetencer.

Jeg bliver inspireret af at høre om arbejdet på de bemandede legepladser.

I Århus kommune er legepladserne sat under lup i forhold til besparelser.

Det er helt unikt hvad de kan på de bemandede legepladser og de børn der falder udenfor nummer, rummes her.

Specialområdet samarbejder vi med LFS om.

Episoden med skyderiet i Fields satte fokus på området. KL peger på udfordringer på området og der er noget helt galt, f.eks. med liciteringen.

48% af omsorgs- og pædagogmedhjælperne er timelønnede. Det er en særlig opgave for FOA fortsat at sikre fastansættelse og et højere fagligt niveau.

Jeg vil gerne takke Britt Petersen for samarbejdet igennem årene. Du har gjort en forskel for LFS' medlemmer og for FOA's pædagogiske sektor.

Jeg har blandt andet forhandlet overenskomster sammen med Britt – og det er stort. I kan være stolte af jeres formand, som i den grad har talt medlemmernes sag helt inde i maskinrummet.

Inflationskrisen presser os ekstra meget i forhold til medlemstallet. Selvom vi gør et kæmpe stykke arbejde og kæmper for at bevare vores medlemmer, mister vi ca. 8000 medlemmer om året.

Der er 9.000 der arbejder på specialområdet, som ikke er medlemmer. Vi skal alle huske at gøre noget ved organiseringen, ellers kommer det til at se slemt ud for fagbevægelsen.

I må alle have et fortsat godt REP-møde og husk at vi sammen gør forskellen.

Herefter uddelte LFS to donationer af kr. 25.000 til #1 mio. stemmer# og International Børnesolidaritet.

Begge organisationer takkede for donationerne og International Børnesolidaritet viste en kort film fra deres projekt i Bolivia.

Ad 8. Regnskab 1.1.2020 – 31.12.2021

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

Efter kassererens fremlæggelse af regnskabet, blev regnskabet enstemmigt godkendt.

Herefter afholdt Emma Holten oplægget "Feministisk økonomi".

Ad 9. Indkomne forslag

A: Indkomne forslag:

Forslag nr. 1: Opgradering af LFS' redaktion/kommunikationsafdeling med 37 timers kommunikationsmedarbejder.

Britt Petersen: Det er ikke sædvanlig praksis at vi drøfter stillinger på REP, men Hovedbestyrelsen (HB) har talt om en opgradering af kommunikationsafdelingen, ikke mindst i forhold til OK-24. Da det kommer til at påvirke budgettet, vil HB gerne have jeres opbakning til det.

Forslaget blev vedtaget med stort flertal og 1 blank stemme.

B: Vedtægtsændringsforslag:

Forslag nr.2: Ændringsforslag til "Vedtægter for LFS", "Standardvedtægter for fagområderne" og "Standardvedtægter for ledersektioner" – omhandlende titlerne Formand/næstformand.

Jan Hoby: Claus Reffstrup og jeg præsenterer forslaget om at ændre titlerne formand og næstformand i LFS til forperson og næstforperson, for at gøre sproget mindre kønnet.

De kommende generationer bruger nye ord, blandt andet non-binær, og det handler om at respektere fremtiden og ungdommen.

Når nye ting bryder frem, bliver det ofte latterliggjort. Vi behøver ikke forstå det, men vi skal respektere de kommende generationer og vi skal have respekt for hinanden.

I Dansk Sygeplejeråd (DSR) har de stillet et lignende forslag, som er blevet vedtaget, mens et tilsvarende forslag på BUPL's kongres blev nedstemt.

Vi er konservative i fagbevægelsen og det kan være svært at få ændringer vedtaget.

Forslaget er et skridt i den rigtige retning, men jeg tror desværre ikke det bliver vedtaget. Det er en generationsting. Jeg har været med i mange år og jeg tror, at det før eller siden vil blive ændret. De nye generationer vil det.

Martin K.A. Rasmussen: Det er grundlæggende svært at diskutere den slags ting. Jeg er 20 år yngre end Jan og for mig at se handler det om at se på vores medlemmer. Jeg har drøftet det med mine delegerede, da jeg ønskede en dialog om hvilke signaler vi gerne vil sende. Det kan beskrives på mange måder. Rent personligt er forperson et begreb jeg ikke forstår. Der er andre muligheder end forperson og næstforperson og den diskussion skal vi tage fremadrettet. Jeg støtter ikke forslaget, trods gode intentioner.

Lisbeth Waidtløw: Der har været en intern dialog om titlerne og først svarede jeg, at det var ok med mig, men efterfølgende bad jeg om at blive fjernet som forslagsstiller.

Jeg går ikke op i titler og personligt er det hverv jeg er valgt til, det vigtigste. Jeg stemmer dog for forslaget, da vi kommer til at tale om det fremover. En person er en person. Det er et begreb og det er fint nok. Jeg synes ikke man skal gøre det for at følge strømmen, men jeg har tænkt meget over forslaget og vælger at stemme ja.

Niels Korndrup Bergenholtz: Jeg synes det kommer på et forfriskende tidspunkt. Det ændrer ikke magten bag det.

LFS skal følge de nye tendenser og kigge på ligestilling mm.

Emma Holten fortalte i går om mænds magt igennem tiderne, så det er en god idé at ændre det til forperson.

Vi skal stå ved titlen forperson og mit bagland bakker op om det.

Diana W. Jensen: Jeg kan ikke se hvad jeg skal stemme om. Selve forslaget står ikke klart.

Ingvar Thomsen: Jeg forsøgte at forklare mig ud af det. Det handler om at alle de steder i vedtægterne, hvor der står formand og næstformand, ændres til forperson og næstforperson.

Majbritt Kronbøl: Jeg har respekt for hvad folk vil kaldes, men min rolle som formand handler ikke om køn og derfor stemmer jeg nej. Men jeg synes vi skal arbejde videre med det. Det kunne f.eks. også hedde forrepræsentant.

Nina Hein Svendsen: Da jeg kom på dette REP-møde, var jeg sikker på jeg ville stemme nej til forslaget. Men jeg har rykket mig. Både jeg, min datter og mit barnebarn, der er 25 år gammel, er medlemmer af LFS. Jeg ved at mit barnebarn ville stemme ja til forslaget, så derfor gør jeg også.

Marie Rehfeld: I starten da man talte om det, var der stor forvirring omkring det. Vi har talt længe om det nu og det stemmer ikke overens med ligestilling mm. og derfor skal vi stemme ja til det.

Ditte Mundeling Samuelsen: Det er tidligere blevet sagt, at der kommer en ny generation af pædagoger, men den er her allerede.

På den nye pædagoguddannelse bliver man blandt uddannet i hvad kønnede ord gør ved børn og hvad det afspejler i virkeligheden.

Det handler om at forslaget ændrer vedtægterne og hvis vi vil være inkluderende, skal vi lade folk selv vælge, hvilken titel de vil bruge.

Jeg vil gerne kvittere for at det er Jan Hoby og Claus Reffstrup der stiller forslaget. Jeg synes dog man selv skal vælge.

Lisbeth WaIDLøw: Jeg glemte at sige, da jeg tidligere var på talerstolen, at jeg synes der er vigtigere ting af diskutere. Men jeg stemmer fortsat ja.

Michala Toftager Bovien: Jeg stemmer ja til forslaget og det kan godt være vi skal ændre det igen om 2 år.

Jeg opfatter i min hverdag, at det handler om ikke at kenne ordene. Forperson er ikke et godt ord, men vi lærer det undervejs.

Jeg synes det er et vigtigt forslag og derfor stemmer jeg ja til det.

Ulla Krag: Jeg synes det er et vigtigt forslag og stemmer ja til det.

Da jeg var gravid i 1989, gjorde vi vores hjem røgfrit og vi fik mange hug for det. Sådan er det tit, når man gør noget nyt.

Jeg har i mange år kaldt mig forkvinde i forældrebestyrelser mm. og det samme vil mine døtre gøre.

Så jeg stemmer ja til dette vigtige forslag.

Sakse Ravnskov Andersen: I forhold til Nina, der tidligere var på talerstolen, vil jeg gerne sige at det er sejt at have 3 generationer i familien der er medlem af LFS.

For mig er en ændring af titlerne en begyndelse, ikke en slutning. Jeg stiller op til posten som kasserer, og den titel er ikke kønnet. Jeg ser ikke dette som noget endeligt, men som en god begyndelse.

Thomas Bjerre: Vi har talt om, at fagbevægelsen har et kæmpe organiseringsproblem. Ungdommen har svært ved at se sig selv i fagbevægelsen, så det her er et skridt i den rigtige retning.

Majbritt Kronbøl: Jeg vil gerne have en drøftelse om et nyt ord i stedet for forperson, så siger jeg ja.

Rasmus Mortensen: Jeg synes det er et fremragende forslag og jeg stemmer ja.

Majbritt Kronbøl: Nogen har været på talerstolen og sige vi skal arbejde videre, men det som vi skal stemme om, er titlerne forperson og næstforperson. Det er ikke ændret.

Rasmus Mortensen: Vi skal have en snak om et andet ord end forperson. Det har andre valgt og det er gode ord, som andre vælger for fremtiden.

Ingvar Thomsen: På side 2 står der, at formand ændres til forperson.

Sakse Ravnskov Andersen: Jeg forstår forvirringen. Det er ordet forperson vi skal stemme om.

Vi må forpligte hinanden på fortsat at diskutere det. For mig er det en begyndelse, så lad os starte her.

Vi er nødt til at gøre noget og vi kan altid ændre det.

Michala Toftager Bovien: På hvert REP-møde tager vi beslutninger og det her handler om at ord skaber virkelighed.

Nogle gange skal vi tage ansvar for ikke at kønne diskussioner og snakke.

Bruno Jacobsen: Jeg vil foreslå, at vi laver en skriftlig afstemning, da nogle måske ikke vil vise deres svar offentligt.

Ingvar Thomsen: Der skal være 10 stemmer for en skriftlig afstemning.

Der var flertal for at afstemningen skal foregå skriftligt.

Der blev afgivet 96 gyldige stemmer og 2 ugyldige stemmer.
Forslaget blev ikke vedtaget.

Ad 10. Fremtidigt arbejde

Jan Hoby: Vi arbejder videre på det fremtidige arbejde og kampen om lighed. Spørgsmålet om ulighed er én af de store tabersager i fagbevægelsen. Der er skrevet mange bøger om at lande med lav ulighed, har det godt. Der er uligheder mellem køn og seksualitet. Den økonomiske ulighed opleves ikke som om nogen bestemmer over andre. Den stigende ulighed mellem klasser, er ikke noget vi mobiliserer omkring. Vi har ikke retten til at formulere hvad problemet er. Vi har heller ikke retten til at anvise løsningen.

OK-24 er det store emne. Kampen om ligeløn til kvinder. Kravet er 20 mio. kr. til offentligt ansatte i kvindefag.

Vi skal være skarpe på hvordan vi kommunikerer i forhold til OK-24. Vi skal have samlet tropperne, så kvindefagene står sammen. Vi skal afstemme strategi, taktik og handlinger – make it og break it.

Vi skal væk fra tankegangen om at den offentlige sektor er en udgift. Hensynet til det private arbejdsmarked skal ikke være det største.

Vi er nødt til at have et rum, hvor vi kan tale åbent om hvad der skal ske. Fagbevægelsen mister medlemmer i ekspresfart og langt hurtigere end vi kan nå at rekruttere og fastholde dem. Så nu skal vi vende bøtten og blandt andet oprette arbejdspladsklubber for at styrke samarbejdet og fællesskabet på arbejdspladserne. Vi bløder medlemmer og har brug for at få en direkte kontakt ud til arbejdspladserne. Vi skal være i synk med medlemmerne ude på arbejdspladserne. I fællesskab skal vi udvikle solidariteten.

Bruno Jacobsen: Jeg synes det er dilemmafyldt med ønsket om en 30-timers arbejdsuge og problemerne med at rekruttere medarbejdere. Det er svært at gisne om hvordan fremtiden vil se ud.

Britt Petersen: I forhold til rekruttering og fastholdelse har vi diskuteret en 30-timers arbejdsuge uden lønnedgang med økonomiudvalget i Københavns Kommune. Udgangspunktet har været, at hvis arbejdstiden nedsættes, er der en sandsynlighed for, og vores tese er, at arbejdsrelateret sygdom vil nedsættes, så arbejdstiden reelt vil blive det samme. Det offentlige arbejdsmarked har meget sygefravær.

Den nuværende børne- og ungedirektør var meget positiv i forhold til nedsat arbejdstid.

Vi skal prøve det af på nogle små områder, så vi kan se om vores tese holder, og så er jeg sikker på at vi bedre vil kunne rekruttere og fastholde medarbejderne.

Karen Ribergaard; Jeg har været med i mange år og har arbejdet som pædagog i 30 år. Jeg er tjenestemand, så jeg kan gå af som 60-årig. Det har jeg ikke lyst til, men med alt det stress og jag som dagligdagen byder på, bliver jeg nok nødt til det.

I forhold til OK-24 er vi nødt til at finde de store nosser frem.

Martin K.A. Rasmussen: På delegeretmødet i Almen var det tydeligt, at noget der kan fylde mere i det fremtidige arbejde, er boligpolitikken. Hvordan skal København og Frederiksberg kunne bebo pædagogisk personale? Hvem har råd til at bo og arbejde i den samme by?

I forhold til rekrutteringsudfordringen kan det stikke i begge retninger med en 30-timer arbejdsuge mm. Mange har rekrutteringsproblemer. Det er massivt, så vi skal spille på mange heste.

KL spænder ben for diverse merituddannelser med løn og her gør de det svært for dem selv.

Vi er nødt til at kunne opkvalificere pædagogmedhjælperne, måske med AMU-midler. Arbejdsløse akademikere kan også være en mulighed. Vi udelukker ikke nogen.

Optaget på pædagoguddannelsen er alt for lavt.

Vi skal alle huske på, at arbejdspladsklubberne er ude på de lokale arbejdspladser og kan bruges til mobilisering i forhold til OK-24. Der er kun ét at gøre og det er at kæmpe sig vej.

Andre vil også forsøge at tilkæmpe deres del af kagen, men vi skal ind på banen.

Rasmus Mortensen: Der er meget godt i det fremtidige arbejde. Vi skal blive bedre til at strejke.

Jeg synes dog at arbejdsfællesskaber er en arbejdsgiveropgave. Problemet er at vi påtager os et ansvar, som ikke er vores og vi påtager os også at lykkes med det. Det kan vi ikke tage på os – det er uanstændige rammer vi bydes.

Hvis vi tager det ansvar på os, laver vi et kæmpe selvmål.

Ordentlige rammer og vilkår er vigtige.

Unge pædagogmedhjælpere kastes for løverne og det er ikke vores ansvar.

Michala Toftager Bovien: Der er gode linjer i det fremtidige arbejde. Jeg synes vi skal gå foran på mange områder, også med en 30-timers arbejdsuge. Jeg stiller et ændringsforslag herom.

Mette Marie Nielsen: Der er lavet en udtalelse om vikarer på specialområdet og brug af vikarbureauer.

Folk siver ud i det private, men velfærdsstaten dør ved brug af de private.

Jan Hoby: Jeg tror vi har forskellige opfattelser af medarbejderindflydelse. Vi har gjort det klart, at hvis medlemmerne skal have indflydelse skal de kunne træffe beslutninger, være kompetente og blive hørt.

Børn har brug for rammer, forudsigelighed og tryghed.

Jeg har set arbejdspladser gå fra et højt konfliktniveau, hvor de har det rigtig skidt, og på 2 måneder er det blevet ændret ved at medarbejderne tager ansvar. Hvis vi skal have indflydelse, skal vi øve os sammen og lette lederens arbejde.

Håndværkere har heller ikke mesteren med ude, når de udfører opgaverne. De har ansvar og tillid i deres ansættelse.

Som offentligt ansat skal vi tage ansvar og have et modsvar til New Public Management (NPM). Medarbejderne er hverdagens problemløsere.

Rasmus Mortensen: Jeg tror vi er lidt uenige. Pædagogik er mere end struktur. Hvis der fokuseres for meget på struktur, kører vi en selvbebrejdelse. Der skal findes andre løsninger.

Jan Hoby: Vi må ikke forveksle hvilken struktur vi taler om. Det handler om alt det der foregår på institutionerne og arbejdspladserne. Al forskning understøtter vigtigheden af brugen af struktur.

Det er selvfølgelig den enkelte arbejdsplads der bestemmer hvordan hverdagen skal se ud og struktureres.

Jeg kunne godt tænke mig at invitere Rasmus med ud os se et forløb med strukturkuren. Så vil du kunne se, at medarbejderne shiner og bliver glade for deres hverdag og den faglige frisættelse. Udgangspunktet er, at der kommer styr på hverdagen. Vi frisætter medarbejderne og fagligheden, så vi kan skabe et godt arbejdsmiljø med glade medarbejderne. Vi sætter en ny standard for hvordan vi løser opgaverne.

Kirsten Byø: Det er helt klart det er 2 slags struktur vi taler om. Når strukturen fungerer, har børnene det bedre og det giver frihed til aktiviteter til børnene.

Pia Bah: For mig handler struktur om at organisering og at få styr på det. I forhold til ansvar, så har lederen også et ansvar. MED-aftalen tager udgangspunkt i at medarbejderen har et medansvar.

Kirsten Løth: Alle dage har vi diskuteret arbejdsfællesskaber og en fælles forståelse for kerneopgaven.

Det er relevant at diskutere om beslutninger over tid kan resignere over de rammebetingelser der er.

Jeg synes det er fedt, hvis der bliver lavet et ændringsforslag herom. Det er vigtigt vi diskuterer hvilken vej vi skal gå.

De sidste to måneder har jeg været i en institution med 4 stuer, hvor 5 pædagoger har sagt op på kort tid.

Medarbejderskifte giver uro og flere gange var det hverken fedt at være barn eller voksen, men der er sket meget i de sidste to måneder, hvor de har arbejdet med strukturkuren.

Strukturkuren kan diskuteres, men det er interessant om det over tid kan betyde, at vi kan resignere over rammebetingelserne.

Helt grundlæggende tror jeg faktisk ikke vi er så uenige.

Niels Korndrup Bergenholtz: Jeg synes det lyder spændende med strukturkuren. Da jeg skiftede job for 6 år siden, talte man om moderne ledelse. Det tager tid, før ting slår igennem.

Det er velkendt at vi er kreative, men vi har brug for en leder der skaber rammerne.

Der hvor vi udfolder os bedst, er hvor vi føler os hørt og har medbestemmelse. Det oplever jeg i forhold til udviklingsprocessen på min arbejdsplads, hvor vi fik skabt et produkt som med årene blev overtaget af ledelsen.

Jeg tror vi har brug for fagbevægelsen til udviklingsrum.

Vores produkt er blevet stjålet af vores ledelse. Flere har derfor søgt væk, nu hvor udviklingen ikke findes mere.

Det er vigtigt fagbevægelsen bakker op om den moderne ledelsesstil.

Martin K.A. Rasmussen: Jeg elsker arbejdsfællesskaber. Den her vej at arbejde sammen på i den offentlige sektor er nødvendig og trækker myndigheden ned til den enkelte medarbejder, der skal kunne træffe beslutninger. Din faglige dømmekraft er vigtig.

Der er en tendens til en ensidig forelskelse af arbejdsfællesskaber, som løser alt. Ansvar skal ikke tages ud af ligningen, men vi skal have dialogen uden at få én over nakken.

Arbejdsfællesskabet er ikke svaret på alt. Der er ting i den pædagogiske praksis, hvor det ikke kun handler om at have en god struktur.

Jeg har også læst en diplom i ledelse og vi skal ikke save nogen over på grund af en anden holdning.

Marie Rehfeld: Jeg tror at Rasmus Mortensen ser det som effektivisering der løser alt. Jeg går all in for arbejdsfællesskaber og strukturkuren, men det løser ikke alt. Måske er der ord der skal flyttes rundt på?

Mange vil gerne strukturkuren og det har fungeret som en win-win. Vi skal gøre alt for at lykkes med opgaven. Der stilles krav om at vi tager et ansvar, og hvis ansvaret ikke tages, går det ud over børnene.

Christa Hauser: Jeg har lavet et ændringsforslag til det. Medarbejderne skal indtages mere og det er til gavn for alle. Det handler også om ledelsens opgave.

NPM lægger ikke op til medarbejderindflydelse. Motivationsteorien skal tages alvorligt.

Samhørighed er en fælles mission for arbejdspladsen. Det handler om arbejdsvilkår.

Britt Petersen: I foråret blev min mand alvorligt syg. Vi var på 2 forskellige afdelinger på hospitalet. På den ene afdeling kørte alt i smør – der var struktur. På den anden afdeling rendte personalet rundt som forvildede høns og spurgte os pårørende hele tiden.

Hvis jeg skulle svare på hvilken afdeling der manglede penge, var det den første afdeling. Den anden afdeling ville jeg ikke give flere penge, før de havde styr på det.

Vi vil kunne se det samme på vores institutioner. De pårørende i vores institutioner ser det samme. Vi skal have orden i vores butik og det er en forudsætning at vi kæmper for rammevilkårene.

Tidligere handlede det om noget andet, men vi skal vi have struktureret vores arbejde og vi må ikke opgive kampen.

Diana W. Jensen: Det er fantastisk hvordan struktur i hverdagen kan danne debat.

Struktur handler om at frigive tid til det faglige arbejde.

Naboinstitutionen til min institution mangler en leder. Stillingen har været slået op 4 gange og den manglende ledelse har betydet at organiseringen af arbejdet er skredet på grund af manglende struktur. Personalet sygemelder sig i et væk. På stuen ved siden af, er der en struktur der virker. Organisering af arbejdet er vigtig.

Organisering, ledelse, struktur – vi kan rumme det hele. Ledelse handler om struktur, men formuleringen skal ændres.

Alle skal tage medansvar. Det er ikke forbeholdt ledelsen alene at indføre ændringer. Medarbejderne og ledelsen skal gøre det sammen i medansvar. Nogle fralægger sig ansvaret og det får konsekvenser, ligesom det får det, når enkelte tager ansvar.

Hele den offentlige sektor skal arbejde med det her. Det vil kunne give noget til vores fag.

Vi må vælge det samfund vi vil have.

Rasmus Mortensen: Jeg mener fortsat det er en ledelsesting og en ledelsesopgave.

Jan Hoby: Jeg vil gerne undskylde, hvis jeg får "savet nogen over". Jeg er passioneret og brænder for det.

Udgangspunktet er hvordan vi kommer med et forslag til hvordan man får det bedre på arbejdspladsen.

På 6 uger kan meget ændres til det bedre. Det starter og slutter med en borger. Jeg går ind for basisdemokrati.

Og Christa, du har ret. Det skal omformuleres. Lav et ændringsforslag, så det står skarpere og mere klart.

Jack Cassina: Det er første gang jeg er med på et REP-møde.

Jeg har arbejdet på den samme arbejdsplads i 20 år. Jeg oplever i forhold til ledelseslaget, at vi bliver nødt til at tage et ansvar. Vi skal have mere fokus på refleksion og tid til det.

Ulla Krag: Tusind tak til Rasmus. Jeg er leder af dagplejen i København og har også prøvet at blive ladet alene og peget fingre ad.

Det er vigtigt man tager ansvar for sin faglighed. Tidligere var vi fastskruet i NPM, men nu ser vi begyndelsen på en ny rejse med strukturkuren. Det bliver endnu bedre.

Majbritt Kronbøl: Jeg har været med i projektet med arbejdsfællesskaber i Herlev kommune. Fra at se dagplejere der var præget af dårligt arbejdsklima, ser jeg dem tage ansvar og ændre adfærd og det er helt fantastisk.

Vi er hinandens forudsætninger for at lykkes og jeg er 100% sikker på at det virker.

A: Forslag til fremtidigt arbejde:

Forslag nr. 1.

Forslagsstiller: Martin K.A. Rasmussen, delegeret nr. 12.

Side 5.1, linje 11.

Efter "i 2023" tilføjes: De forringede arbejdsvilkår for både decentrale ledere og pædagogiske medarbejdere er i forvejen skræmmende og indbyder til flugt og ikke til at blive.

Forslaget blev enstemmigt vedtaget.

Forslag nr. 2.

Forslagsstillere: Sidsel Stauersbøl Nielsen, nr. 45, Marianne Alberts, nr. 44 og Martin K.A. Rasmussen, nr. 12.

Side 5.1, linje 14.

Efter "98 kommuner" tilføjes: Rekrutteringskrisen er af så voldsom karakter, at den ikke alene knækker hverdagens drift, hvor vagtplanerne har vanskeligere og

vanskeligere ved at gå op. Det skyder også store huller i pædagogikkens kvalitet, på en sådan måde at lovgrundlaget som institutionerne opererer på, vil være umuligt at leve op til om få år. For både personale og borgere, store som små, ses det allerede nu og vi er bekymret for de langvarige konsekvenser. LFS skal arbejde for at arbejdsvilkårene forbedres ved at de opgaver der knytter sig til kerneopgaven reelt kan tilgodeses for alle brugere, at der fx sættes hurtigt ind med hjælp til de børn der ikke umiddelbart kan indgå i en hverdag med de ressourcer det pædagogiske personale har til rådighed. Medlemmerne skal have reel mulighed for at kunne overholde gældende lovgrundlag. Det kan de først, når samfundet kan stille med den arbejdsstyrke det kræver, samt at det pædagogiske personales kompetencer matcher personalets pligter.

Forslaget blev vedtaget med stort flertal og én blank stemme.

Forslag nr. 3.

Forslagsstillere: Mette Marie Nielsen, 94 og Sebina Tang Ikonen, nr. 97.

Side 5.1, linje 14.

Tilføjelse efter linje 14 (nyt afsnit): Velfærdsarbejdere flygter i øjeblikket fra de offentlige arbejdspladser, samtidig med at der hyres konsulenter, private vikarbureauer samt andre private virksomheder til at løse opgaver, som tidligere lå i regioner og kommuner.

Disse virksomheder tjener millioner på velfærd, som der ikke burde kunne skabes profit på, dermed er det en markedsgørelse af velfærdssamfundet og pædagogikken.

Derfor vil LFS arbejde for ordentlige løn og arbejdsvilkår, så velfærdsarbejderne bliver i faste stillinger.

Forslaget blev enstemmigt vedtaget.

Forslag nr. 4.

Forslagsstiller: Martin K.A. Rasmussen, delegeret nr. 12:

Side 5.1, linje 17.

Efter "fire årtier" tilføjes: Lønnen er en bærende faktor, for arbejdstagernes levevilkår. En løn som ofte ikke kan bære en bolig i den hovedstad, hvor arbejdspladserne er. Hvis folk ikke kan bo i den by, hvor behovet for deres arbejdskraft er, så flytter de. Både bolig og arbejdsplads!

Forslaget blev vedtaget med stort flertal og én blank stemme.

Forslag nr. 5.

Forslagsstillere: Daniel Rask, nr. 63, Ditte Mundeling Samuelsen, nr. 10, Maria Kallehaug Jessen, nr. 43 og Nickolai Dunn, nr. 42.

Side 5.1, linje 23.

Tilføjelse efter linje 23: Løft pædagoguddannelsen.

I samarbejde med relevante faglige og studiepolitiske organisationer skal LFS stille følgende krav i forbindelse med en ny reform af pædagoguddannelsen:

- Pædagogik som fag
- Mere kreativitet og æstetik
- Flere undervisningstimer og mere feedback

Det skal understreges over for kommunerne, at de er ansvarlige for de praktikinstitutioner som er meduddannere af pædagoger i en tid, som skriger på kvalitet, rekruttering og fastholdelse.

Derudover skal vi bruge vores plads i pædagoguddannelsens uddannelsesudvalg til:

- Understøtte pædagogstuderendes indflydelse samt fag- og studiepolitisk aktivitet
- Rejse debatten om mere undervisning i pædagogik, kreative fag og højere kvalitet af praktikforløbene lokalt.

Forslaget blev vedtaget med stort flertal og én blank stemme.

Forslag nr. 6.

Forslagsstiller: Martin K.A. Rasmussen, delegeret nr. 12.

Side 5.2, linje 48.

Efter "ansatte" tilføjes nyt afsnit: Fortsat arbejde for at boligpolitikken i hovedstadsområdet, skal give øget mulighed for at pædagogisk personale kan bo i byen.

Forslaget blev trukket af forslagsstiller.

Forslag nr. 7.

Forslagsstiller: Rasmus Mortensen, delegeret nr. 52.

Side 5.2, linje 50.

Tilføjelse efter punktum i linje 50: Og ud fra de medlemsmøder, se på og udvikle det materiale og den måde der bliver undervist på, på TR-uddannelsen. Så TR er bedre klædt på til at mobilisere bredere.

Forslaget blev vedtaget med stort flertal og én blank stemme og én imod.

Forslag nr. 8.

Forslagsstillere: Trine Bach Hermansen, nr. 56, Maria Crowley, nr. 57, Pia Bah Jensen, nr. 8, Annika Bæk Vind, nr. 47, Diana W. Jensen, nr. 9 og Helle Bak Andersen, nr. 18.

Side 5.4, linje 93.

Tilføjelse:

- Arbejde for at alle medarbejdere inklusive ledere har ret til og krav på et ordentligt arbejdsmiljø.

Forslaget blev vedtaget med stort flertal og én blank stemme.

Forslag nr. 9:

Forslagsstillere: Daniel Rask, nr. 63, Ditte Mundeling Samuelsen, nr. 10, Maria Kallehauge Jessen, nr. 43 og Nickolai Dunn, nr. 42.

Side 5.4, linje 109.

Tilføj to nye punkter:

- Være tilstede på pædagoguddannelser i relevante sammenhænge, herunder styrke kommunikationen til pædagogstuderende.
- I organiseringen af nyansatte skal LFS understøtte vidensdeling af gode erfaringer med introforløb på arbejdspladserne med henblik på fastholdelse.

Forslaget blev vedtaget med stort flertal og én blank stemme.

Forslag nr. 10.

Forslagsstillere: Michael Monberg, nr. 15 og Emil Solvind, nr. 14.

Side 5.4, linje 110.

Nyt punkt tilføjes:

Arbejde for at fastsætte en kontingentsats for timelønsansatte med henblik på at få flere indmeldt når de starter på den enkelte arbejdsplads. Kontingentsatsen skal være på et niveau som sandsynliggør at indmeldelse sker ved ansættelsens begyndelse. Dette for at øge bevidstheden omkring LFS og styrke organiseringen på LFS' overenskomstområder.

Forslaget blev vedtaget med stort flertal og 2 blanke stemmer.

Forslag nr. 11:

Forslagsstillere: Trine Bach Hermansen, nr. 56, Maria Crowley, nr. 57, Pia Bah Jensen, nr. 8, Annika Bæk Vind, nr. 47, Diana W. Jensen, nr. 9 og Helle Bak Andersen, nr. 18.

Side 5.5, linje 128-130.

Linjerne slettes.

Forslaget blev forkastet. Mange stemte imod, 17 stemte for og 9 stemte blankt.

Forslag nr. 12:

Forslagsstillere: Rasmus Mortensen, delegeret nummer 52.

Side 5.5, linje 134-138.

Forslag om at fjerne ovenstående linjer.

Forslaget blev forkastet. Mange stemte imod, 2 stemte for og 2 stemte blankt.

Forslag nr. 13:

Forslagsstillere: Majbritt Kronbøl, delegeret nummer 20, på vegne af dagplejedelgationen.

Side 5.5, linje 134-135.

Ændring i tekst efter komma i linje 134: Hvor ledelsen hovedsagelig sætter rammen samt giver mulighed for og forventer, at medarbejdere tager ansvaret...

Forslaget blev trukket af forslagsstillere.

Forslag nr. 14:

Forslagsstillere: Repræsentantskabsudvalget.

Side 5.5, linje 134-137.

Forslagene 15 og 16 sammenskrives til: Arbejde for en ledelsesstil i hele den offentlige sektor, hvor ledelsen sætter rammen og faciliterer processer for inddragelse og medbestemmelse for medarbejdere, således at medarbejdere og lederne sammen tager ansvaret for at skabe løsninger og træffe beslutninger på domæner, der normalt er forbeholdt ledelsen alene.

Forslaget blev vedtaget med stort flertal. 2 stemte imod og 7 stemte blankt.

Forslag 15:

Forslagsstillere: Trine Bach Hermansen, nr. 56, Maria Crowley, nr. 57, Pia Bah Jensen, nr. 8, Annika Bæk Vind, nr. 47, Diana W. Jensen, nr. 9 og Helle Bak Andersen, nr. 18.

Side 5.5, linje 134-136.

Linjerne ændres til: Arbejde for en ledelsesstil på det pædagogiske område, hvor ledelsen sætter rammen, og medarbejderne og lederne sammen tager ansvaret for at skabe løsninger og træffe beslutninger på domæner, der normalt er forbeholdt ledelsen alene...

Forslaget blev trukket af forslagsstillerne, da forslag 14 støttes i stedet.

Forslag 16:

Forslagsstiller: Christa Hauser, delegeret nummer 11.

Side 5.5, linje 134-137.

Forslag til ny tekst: Arbejde for en ledelsesstil i hele den offentlige sektor, hvor ledelsen skaber rammer og faciliterer processen for inddragelse og medbestemmelse af medarbejdere. Ledelsen inviterer medarbejderne til at tage medansvar for at finde løsninger og træffe beslutninger for arbejdspladsen – også på domæner, som hidtil plejer at blive varetaget af ledelsen. Altså lavhierarkisk og ambitiøs involvering.

Forslaget blev trukket af forslagsstiller.

Forslag 17:

Forslagsstiller: Bjørn Lind Lynge, delegeret nummer 7.

Side 5.6, linje 156.

Nyt punkt tilføjes:

- Der etableres et samarbejde med "Broen til fremtiden" for at styrke bæredygtighed og grøn omstilling i LFS, med respekt for medarbejdersiden i LFS.

Forslaget blev vedtaget med tilføjelse af "med respekt for medarbejdersiden i LFS". Forslaget blev vedtaget med flertal. 10 stemte imod og 14 stemte blankt.

Forslag 18:

Forslagsstiller: Bjørn Lind Lynge, delegeret nummer 7.

Side 5.6, linje 156.

Nyt punkt tilføjes:

- Kantinedriften omlægges med henblik på at opnå et økologisk guldmærke inden næste repræsentantskabsmøde,

Forslaget blev forkastet. Mange stemte imod, 8 stemte for og 12 stemte blankt.

Forslag 19:

Forslagsstiller: Repræsentantskabsudvalget.

Side 5.6, linje 156.

Ændring i tekst: Genrejse spørgsmålene om forsøg med 30 timers arbejdsuge...

Forslaget blev vedtaget med stort flertal. 5 stemte blankt.

Forslag 20:

Forslagsstiller: Michala Toftager Bovien, delegeret nummer 34.

Side 5.6, linje 157.

Forslag om at slette "og fire dages arbejdsuge".

Forslaget blev forkastet. Mange stemte imod, 10 stemte for og 11 stemte blankt.

Forslag 21:

Forslagsstiller: Michala Toftager Bovien, delegeret nummer 34.
Side 5.6, linje 159.

Nyt Punkt tilføjes: LFS skal selv bane vejen, ved at undersøge mulighederne for at indføre 30 timers arbejdsuge med fuld løn og personalekompensation for ansatte i LFS med henblik på implementering.

Forslaget blev forkastet. Mange stemte imod, 17 stemte for og 5 stemte blankt.

Forslag 22:

Forslagsstillere: Mette Marie Nielsen, nr. 94 og Sebina Tang Ikonen, nr. 97.
Side 5.6, linje 159.

Nyt punkt efter linje 159:

- Arbejde for at velfærd aldrig må blive en vare.

Forslaget blev vedtaget med stort flertal. 1 stemte imod.

Med ovennævnte ændringer blev det fremtidige arbejde vedtaget med stort flertal. 1 stemte imod.

B: Udtalelser:

Udtalelse fra Forretningsudvalget (FU) i LFS: "Ny regering skal vælge en socialt retfærdig og tryghedsskabende økonomisk politik".

Udtalelsen blev godkendt med stort flertal og 1 blank stemme.

Udtalelse fra Mette Marie Nielsen, 94, og Lisbeth Waidtløw, nr. 22: "Vikarbureauer på det pædagogiske felt".

Udtalelsen blev enstemmigt vedtaget.

Udtalelse fra Almendelegationen: "Rekrutteringskaos æder den pædagogiske kvalitet rå".

Første udgave af udtalelsen blev ikke vedtaget, da der var stillet ændringsforslag til udtalelsen og disse blev vedtaget med stort flertal, 1 stemte i mod og 6 stemte blankt.

Ad 11. Budget og kontingentfastsættelse for 2023 og 2024 samt fastsættelse af lønninger til forretningsudvalget og områdeformændene

Kasserer Pia Ludvigsen fremlagde budgettet for 2023 og 2024.

Der budgetteres med et underskud på 5,3 mio. kr. for 2023 og 2024. Beløbet finansieres via egenkapitalen.

Britt Petersen: Både Pia Ludvigsen og jeg ville gerne have afleveret et budget der så bedre ud. Men det kræver flere medlemmer.

Rekrutteringsudfordringerne gør det svært at organisere pædagoger og pædagogmedhjælpere. Der skal mere argumentation til, hvis vi fortsat skal kunne rekruttere flere medlemmer.

Vi kan ikke fortsætte med budgetter med underskud og vi kan ikke blive ved med at bruge af egenkapitalen. På et tidspunkt vil kassen være tom, så enten skal udgifterne falde eller indtægterne øges. Det synes jeg vi skal love hinanden – og så lover jeg at holde øje med LFS.

Kirsten Byø: Dækkes underskuddet af egenkapitalen eller skal vi ud og låne?

Pia Ludvigsen: Pengene tages fra egenkapitalen.

Bruno Jacobsen: Med min erfaring, så vælges fagforeningen fra og A-kassen til. Det er svært at få flere medlemmer. Måske skal der skrives herom i LFS-Nyt. Det læses også af ikke-medlemmer ude på arbejdspladserne.

Jan Hoby: Der er forskellige opfattelser af hvad det er vi står overfor. I de fleste år, har vi haft medlemsfremgang, men vi står nu i en situation, hvor vi på et år har mistet 500 medlemmer.

De øvrige forbund oplever det samme. FH har lige nedjusteret deres medlemstal. De unge er svære at få fat i og det gør rekruttering og fastholdelse svær.

Forretningsudvalgets udtalelse handler netop om rekruttering og fastholdelse.

De unge mennesker skal arbejde mange år endnu. Det er opslidende med så mange år på arbejdsmarkedet og "Arne-pensionen" er der ingen der kan leve af. Velfærdsstaten er eroderet og Lizette Risgaard følger ikke med tiden.

Som en lille fagforening bliver vi nødt til at fortælle de unge mennesker, hvad det er vi kan tilbyde dem.

Afvikling ser vi alle vegne og de kommende generationer får det svært.

Fællesskabets styrke og faglighed er vejen frem. Udgangspunktet og skillelinjen i fagbevægelsen er, at vi skal genstarte fagbevægelsen på ny. Vi skal sælge vores LFS-drøm og fortælling. Og svaret er, at vi skal have en ambition og en vision.

Vi skal have rettet op på medlemstallet – det er meget vigtigt.

Budgettet blev herefter vedtaget med stort flertal og 1 blank stemme.

Kontingentsættelse for 2023 og 2024:

Kontingentet for 2023 og 2024 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:

Kirsten Løth blev valgt til formand uden modkandidater.

Jan Hoby blev genvalgt som næstformand.

Der var 2 kandidater til kassererposten, Majbritt Kronbøl og Sakse Ravnskov Andersen. De 2 kandidater præsenterede sig selv og herefter var der flere på talerstolen for at anbefale dem.

Majbritt Kronbøl blev valgt til kasserer med 55 stemmer. Sakse Ravnskov Andersen fik 42 stemmer.

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

B: Valg af 6 hovedbestyrelsesmedlemmer:

Følgende personer stillede op til hovedbestyrelsen:

Diana W. Jensen

Thomas Bjerre

Patrik Leth

Morten Hojer Morsing

Bettina Øster

Rasmus Mortensen
Mette Marie Nielsen

Følgende blev valgt til hovedbestyrelsen:

Mette Marie Nielsen
Thomas Bjerre
Diana W. Jensen
Bettina Øster
Morten Hojer Morsing
Rasmus Mortensen

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

Der var ingen kandidater til suppleantposterne til hovedbestyrelsen, men Patrik Leth, der ikke blev valgt ind i hovedbestyrelsen, ville gerne være 1. suppleant.

Suppleanten 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
Maria Kallehauge Jessen

E: Valg af 1 bilagskontrollantsuppleant:

Der var ingen kandidater til bilagskontrollantsuppleant og der blev derfor ikke valgt en bilagskontrollantsuppleant.

F: Valg af 1 fanebærer:

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

G: Valg af 1 fanebærersuppleant:

Tilde Kofoed blev valgt som fanebærersuppleant.

Ad 13. Eventuelt

Intet at referere.

Ad 14. Afslutning

Dirigenterne takkede for god ro og orden og gav ordet videre til den afgående formand.

Britt Petersen: Tak for et godt REP-møde og tusind tak for mange gode år i LFS. Pas godt på LFS, jer selv og alle de ansatte – de er guldklumper alle sammen.

Den nyvalgte formand, Kirsten Løth, takkede for valget.

Når man er opvokset på Færøerne som jeg er, så lærer man i en tidlig alder, at årstiderne og vejrforholdene skifter med minutters mellemrum. Noget af det farligste man kan komme ud for, er at blive ramt af tåge, mens man er på fjeldet. Når tågen rammer, kan man ikke se mere end en armslængde frem. Alle færøske børn lærer derfor allerede i 1. klasse, at når tågen rammer skal man sætte sig ned og vente.

Jeg har allerede på min første dag som formand stået i både tåge og blæsevejr. Til sådan et REP-udvalgsmøde, hvor politiske holdninger, vedtægtsbestemmelser med mere, gælder det om at gøre sig langsom og stille og lytte, før man træffer en beslutning.

Ligesom når tågen rammer på fjeldet.

Og jeg har tænkt mig at bruge den læring fra Færøerne, som formand for LFS, så det går den rigtige vej.

Jeg får brug for jeres hjælp og I må bære over med mig, hvis jeg er langsom i starten.

Britt har været vores fjeld i mange år og jeg vil gøre mit bedste, det lover jeg.

At være modig er at gøre sig sårbar. At gøre sig sårbar er at gøre sig modtagelig for input. At gøre sig sårbar er at være villig til at tage fejl. At gøre sig sårbar er at vise, at man er modig nok til at lytte, før man træffer en beslutning. Det er også det der giver respekt, når man har truffet sin beslutning.

At stå i spidsen for LFS er også at stå i spidsen for udvikling af den kommunale velfærd.

At stå i spidsen for LFS er også at stå i spidsen for godt 11.000 medlemmer, der ikke lader sig spise af med populisme og pluddersvar.

I har kvalificeret HB's udkast til det fremtidige arbejde og I har sat en retning med det fremtidige arbejde og at stå i front, kræver mod.

Tak til dirigenterne. Tak til de delegerede for jeres deltagelse og input – det har været en fornøjelse at være sammen med jer. Tak til de ansatte på de bagerste rækker – I må bære over med mig, hvis jeg er langsom i starten. Jeg glæder mig til vi samles mandag morgen til morgenmad i LFS.

Tak til John Oscar igennem de sidste 2 måneder, for at kunne holde min tvivl og storhedsvanvid ud.

Og så til dig, Britt. Jeg vil gøre mig umage. Det har været en fornøjelse af se dig og dit nervesystem igennem årene. Jeg kan ikke regne den så hurtigt ud som dig, men hvis man først er langsom, kommer man sikkert i mål. Det er en ære at overtage efter dig.

Og så til dig, Pia. Det har været en fornøjelse at lære dig at kende. Jeg håber Majbritt har taget ved lære af dig. Det er så dejligt med dit rolige væsen i LFS og jeg håber du får et rigtig godt otium.

Og helt til sidst vil jeg sige tak for dig i LFS' strikkeklub.

Tak for ordet.

Referent: Heidi Holmbjerg