

Pædagogisk sektor FOA Nordsjælland Beretning 2017-2020

Denne beretning vil redegøre for det fagpolitiske arbejde i pædagogisk sektor for tidsperioden marts 2017 til og med december 2020. Vi har udvalgt en række nedslag i aktiviteter, begivenheder og politiske målsætninger, som vi mener giver en indsigt i vores arbejde de seneste 4 år siden sidste generalforsamling. Den skriftlige beretning er et vidnesbyrd på utrolig mange menneskers dedikerede arbejde, herunder i høj grad vores tillidsrepræsentanter, fellestillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter, medlemmer af sektorbestyrelsen, politisk valgte og ansatte i FOA Nordsjælland. Sammen gør vi forskellen!

På vegne af sektorbestyrelsen i pædagogisk sektor ønsker jeg jer god læselyst!

Anne Marie Hestehave, sektorformand i pædagogisk sektor

FAKTA OM PÆDAGOGISK SEKTOR

ANTAL MEDLEMMER: CA. 1300

*FAGGRUPPER: PÆDAGOGISKE KONSULENTER, DAGPLEJERE,
DAGPLEJEPÆDAGOGER, DAGPLEJELEDERE, PÆDAGOGMEDHJÆLPERE,
OMSORGSMEDHJÆLPERE, PÆDAGOGISKE ASSISTENTER*

*ARBEJDSSTED: ALLERØD, HILLERØD, HØRSHOLM, RUDERSDAL, FREDENSBORG,
GRIBSKOV OG HELSINGØR KOMMUNER, SAMT REGION HOVEDSTADEN*

DET PRIVATE OMRÅDE OG SELVEJENDE OG KOMMUNALE INSTITUTIONER

Særlig indsats for pædagogisk assistentuddannelsen

I sektoren har vi et konstant fokus på at synliggøre kvaliteterne ved uddannelsen til pædagogisk assistent. Vi ønsker desuden at gøre op med, at det kun er pædagoger som faggruppe, som omtales som det uddannede personale på det pædagogiske område. Den pædagogiske assistent har en erhvervsuddannelse, og skal derfor ikke omtales som ikke-faglært personale. Kommunerne har selv som part været med til at udforme uddannelsen, og kan derfor også være med til at udvikle uddannelsen i en retning, som der ønskes. Det giver på den anden side også kommunerne en forpligtigelse til at understøtte denne faggruppe, ansætte og uddanne dem. Vores argument er, at uddannelsen er praksisnær og uddanner pædagogiske håndværkere. Det er klart en kompetence som kommunerne har brug for som supplement til det øvrige personale. Vi peger på, at dimensioneringen (antallet af elever som arbejdsgiver forpligter sig til at ansætte) er for dårlig og ønsker at hæve antallet af elever. Denne uddannelse er et godt tilbud til de unge, der ønsker at arbejde inden for de pædagogiske områder, men som ikke har en gymnasial uddannelse bag sig. Uddannelsen er ikke alene en ungdomsuddannelse, men giver også en mulighed for at fastholde/kompetenceudvikle erfarne pædagogmedhjælpere, dagplejere og omsorgsmedhjælpere i kommunen/regionen. Det er vi ikke færdige med at gøre opmærksom på! Vores holdning er, at den pædagogiske assistent har meget at byde på, som endnu ikke har fået den fortjente samfundsmæssige anerkendelse. Her har vi fx fokus på at synliggøre at den pædagogiske assistent kan forventes at:

- *tage initiativer til handling.* De yder omsorg, viser anerkendelse, bakker op, inviterer til deltagelse, korrigerer og regulerer.

- *dele pædagogisk opmærksomhed.* De bestræber sig på at være nærværende i forhold til det enkelte menneske samtidig med, at deres opmærksomhed også er rettet mod børn/unge/beboere som helhed.

- *udføre praktisk- pædagogisk arbejde og praktisk arbejde.* De løser praktisk- pædagogiske opgaver. Disse opgaver er kendetegnet ved, at opgaverne *gøres* pædagogisk ved at barnet/den unge/beboeren på forskellig vis inddrages i arbejdet. Derudover udfører de pædagogiske assistenter også praktiske opgaver uden børn/beboerinddragelse.

- *støtte børn/unge/beboeres udvikling, læring, selvbestemmelse og handlekompetence.* De støtter børn/unge/beboere ved at observere, tolke, sætte ord på handlinger, koble sanseindtryk til ord, sætte ord på fysiske behov og følelser, give sproglig støtte, stå til rådighed som faglig støtteperson og 'tryk base', anerkende færdigheder og kompetencer samt at opstille rammer for, at børn/unge/beboere kan løse opgaver selv med udgangspunkt i deres udviklingstrin og evner.

- *At samarbejde med kollegaer og forældre.* Samarbejdet kredser blandt andet om at få afstemt, hvad der skal gøres med hvem samt hvornår, hvordan og hvorfor arbejdet skal udføres.

- *At reflektere i og over praksis.* De viser i deres refleksioner en faglighed med fokus på børn, unge og beboeres læring, udvikling og trivsel. De viser også en bevidsthed om, hvorfor og hvordan de selv handler, og hvordan deres medvirken og kommunikation får indflydelse på situationernes udfald. Der viser sig også en faglighed med en didaktisk tilgang med refleksioner over mål og tiltag og på den baggrund kontinuerlige justeringer af tiltag og praksis.

("Pædagogiske assistenters faglighed i praksis", FOA juni 2016)

Praktikvejledere

Elever på uddannelsen til Pædagogisk Assistent fortjener at blive mødt af en uddannet Pædagogisk Assistent, når de møder op på deres praktiksted. En praktikvejleder der sikrer, at der er tid til at være elev og tid til opgaverne, men mindst lige så vigtigt en praktikvejleder der kender, og kan kvalificere den faglige baggrund eleverne kommer med. Hvis praktikvejlederen har samme uddannelsesbaggrund, som eleven, tror vi på, at det vil sikre et maksimalt udbytte af praktikperioden, højne fagligheden hos eleven og udbrede kendskabet til uddannelsen. Vi mener, at det er vigtigt for den pædagogiske assistent uddannelse, at der uddannes praktikvejledere på de arbejdspladser, der har elever. Det vil betyde, at det er de pædagogiske assistenter selv, der får mulighed for at tage ansvar for egen uddannelse og opbygge egen fagidentitet. Sådan er praktikvejlederfunktionen beskrevet i sektorens politik for praktikvejledere. Virkeligheden er, at mange elever på pædagogisk assistentuddannelsen ikke møder en vejleder med samme uddannelsesbaggrund, men ofte en pædagog. Derfor har vi udformet en politik på området, og derfor italesætter vi politikens indhold i alle relevante sammenhænge, og har den med i den samlede indsats for pædagogisk assistent uddannelse.

Særlig indsats for lokal løn

Lønprocentprojektet

Vi startede i 2018 med at arbejde meget mere systematisk med lokalløn. Det gjorde vi ved at se på andelen af lønprocent, organisationsprocent, fordeling af tillæg mv. med den hensigt at kunne arbejde mere målrettet med hvert år at skabe nye og bedre resultater i lokallønsarbejdet. Projektet blev sat i søen for dels at belyse betydningen af fagligt medlemskab i relation til lønprocent og dels give overblik over "hvad der virker" i den enkelte kommune – dvs. hvordan udviklingen kan se ud ift. medarbejderantal og timetal, samt hvilke løntillæg, der er mest udbredt, og hvilke vi især har held med at forhandle hjem. Projektet skulle desuden belyse, hvilke muligheder, der er ved at kigge mere grundigt på tallene og bruge den information til at højne aflønningen af medlemmernes kompetencer, fx praktikvejledning og natur-, bevægelse-, sprogkompetencer mv.

Vi har i lang tid kaldt det 'lønprocentprojektet', men nu hvor vi for 4. år i træk analyserer tal kan vi roligt kalde det en fast del af sektorens lønarbejde. Det er en stor styrke for vores samarbejde med de tillidsvalgte, der har kompetencen til at forhandle kollegernes løn, at vi nu kan dykke ned i at se på hvilke tillæg, der bliver givet i de enkelte kommuner, hvilke forskelle der er på de forskellige arbejdsområder og ikke mindst, hvor der er et potentiale for dels at organisere flere medlemmer, og hæve lønnen for de der er medlem. Generelt kan vi se, at det meget mere fokuserede arbejde med lokal løn giver resultater. Der er brug for en fortsat kontinuerlig indsats, og der er bevis på at det kan betale sig at være medlem af FOA. Vi har smøget ærmerne op og vi vil kæmpe for mere i løn. Kriterierne er eks: alle skal have del i lokalløn, de medlemmer der ikke får noget i lokalløn skal løftes, og dem med særlige funktioner og som tager uddannelse(kvalifikationer) skal se en udvikling i deres løn.

Sektorens fagpolitiske arbejde

Uddannelse

Vi har i den grad arbejdet med uddannelse siden seneste generalforsamling. Det er tydeligt for de fleste, at der på det pædagogiske område er fokus på faglært arbejdskraft – ikke mindst i lyset af indførelsen af minimumsnormeringer. Det har været vigtigt for os at bidrage til drøftelserne af hvilke kompetencer, der kommer til at mangle, hvis der ikke laves særlige indsatser for dels at uddanne de der arbejder som ufaglærte og dels for at gøre flere unge interesseret i vores arbejdsområder og uddannelser. Det er også klart for de fleste, at vi har mange kompetente ufaglærte kolleger, der ville være oplagte at sende på uddannelse. Opgaven med at fremme vores uddannelser og kompetenceudviklingsmuligheder deler vi med vores tillidsvalgte, som har muligheden for at spotte de næste talenter inden for vores fag ude på arbejdspladserne. Sektorens arbejde med uddannelse handler derfor også i høj grad om at påvirke arbejdsgivere og det politiske niveau til at sætte rammerne for et generelt kompetenceløft af deres medarbejdere.

Lokalt Uddannelses Udvalg (LUU)

I sektoren har vi længe prioriteret at være en del af arbejdet i det lokale uddannelsesudvalg. Det er her vi, som part i uddannelserne, kan spille en vigtig rolle i tilrettelæggelsen af undervisningsforløbene for selve den pædagogiske assistent uddannelse. I LUU har vi mulighed for at give skolen (SOSU H) input omkring, hvilke lokale udfordringer eller behov, der kan være og herigennem bidrage til uddannelsen samt videreføre ønsker og behov for efteruddannelsesmuligheder. Pædagogisk sektor forsøger gennem vores skole- og elevarbejde at have en tæt kontakt til eleverne, og vi bruger ofte deres erfaringer til at sætte en dagsorden i LUU. I bestyrelsen i SOSU H søger vi også at få indflydelse ved vores repræsentant fra FOA Nordsjælland.

Fra FOA Nordsjælland er vi repræsenteret i det nylige dannet centrale uddannelsesudvalg, der arbejder med de overordnede dagsordener for de uddannelsesafdelinger, der ligger under den fusionerede SOSU H skole. Derudover er vi også repræsenteret i LUU udvalg Nord, der dækker de nordsjællandske kommuner og regionen. Endvidere er vi repræsenteret i det lokale uddannelsesudvalg for pædagogisk assistentuddannelse.

Temaerne der drøftes i LUU har de seneste år typisk været årsager til frafald, promovinger af uddannelserne, udbuddet af fag og kurser, nye regler for eksaminering i AMU-regi, forbindelsen mellem praktik, skoleforløb og arbejdsmarked mv.

Vi ser det som et stort og vigtigt ansvar at være elevernes stemme i forbindelse med udviklingen af deres uddannelsesforløb og samtidig sikre dem en god overgang mellem uddannelse og arbejdsmarked.

Skolebesøg og elevarbejdet

Sektorens budskab til nyuddannede pædagogiske assistenter:

"I jeres kommende arbejde vil I blive en del af en pædagogisk praksis og være med til at skabe en stabil, tryk og udfordrende hverdag for børn, unge og voksne. Uanset om I kommer til at arbejde inden for almen eller specialområdet, vil jeres kompetencer være et værdifuldt supplement til de øvrige faggrupper på arbejdspladsen. I får et job med et stort ansvar! Jeg vil opfordre jer til at gå ud og bruge alle de gode redskaber jeres uddannelse har givet jer. Vis verden hvad I kan og hvad I kan bidrage med på en arbejdsplads. Når I møder uvidenhed om jeres uddannelse, så tag jer tid til at forklare forskellen på jer og

deres øvrige kolleger. Vær stolte af jeres fag og jeres kompetencer. På den måde bliver I ambassadører for de fremtidige pædagogiske assistenter, som vil blive uddannet de kommende år. I FOA vil vi også kæmpe videre for at I får de bedst mulige vilkår”.

Vi bliver heldigvis inviteret til at overvære afslutningsceremonierne, og det er altid en stor fornøjelse at se de nyuddannede pædagogiske assistenter bliver sendt festligt ud på deres videre færd.

FOA Nordsjælland er synlige på skolerne i Hillerød og Helsingør. På vores skolebesøg hver anden uge stiller vi os til rådighed for de elever, der har spørgsmål til deres uddannelsesforløb, rettigheder, muligheder mv. Vi oplever, at interessen for at tale med FOA er stor, og at vi gør en forskel for de, der kommer til os med spørgsmål og for dem, der har brug for hjælp. Naturligvis er vi også på skolen for at sprede budskabet omkring vigtigheden af at være medlem af den overenskomstberettigede organisation, og det er meget ofte, at vi vender hjem fra et skolebesøg med nye medlemmer.

Uddannelsesaftener

I samarbejde med de to øvrige sektorer i FOA Nordsjælland har vi i flere år arrangeret uddannelsesaftener, hvor vores medlemmer har kunnet møde de uddannelsesinstitutioner, som tilbyder uddannelse og eftervidereuddannelse til vores faggrupper. Med oplægsholdere fra U Nord, VUC Hillerød, Københavns Erhvervsakademi, SOSU H og Københavns Professionshøjskole har deltagerne haft mulighed for at høre om alle tænkelige uddannelsesmuligheder, som ligger inden for vores tre sektorer. Og selv har vi kunnet være behjælpelige med information om de forskellige muligheder for at søge økonomisk støtte under uddannelse. Vores uddannelsesaftener har været en stor succes med mange deltagere hver gang, og det fortæller os, at det er noget vi skal blive ved med at tilbyde også fremover.

Frivillige

Antallet af arbejdspladser på det pædagogiske område, som anvender frivillige til at udføre opgaver i eller uden for arbejdstiden er støt stigende – derfor er det naturligvis også noget vi i sektoren og i bestyrelsen har øje for, og som vi informerer blandt andet vores tillidsvalgte og arbejdsgivere om. Overordnet mener pædagogisk sektor, at et samarbejde med frivillige på arbejdspladsen kun giver mening, hvis det opleves som kvalitetsforbedrende for børn/brugere, frivillige og personale. Alt tyder på, at der fremover vil være en stigning i brugen af frivillige som en del af opgaveløsningen på de pædagogiske arbejdspladser. Frivillige skal dog ikke træde i stedet for de ordinært ansatte, og skal ikke løse opgaver, som kræver en faglig indsigt. Frivillige kan således kun blive et supplement til den samlede opgaveløsning, og skal ikke indgå i normeringen på den enkelte arbejdsplads. Arbejdspladsen skal kunne fungere uden de frivillige. Vores budskab til arbejdsgivere, der har brugt frivillige af forskellige årsager, har og er også fremadrettet været, at det bør være ledelsen i samarbejde med TR, der tilrettelægger samarbejdet med frivillige og fastlægger rammerne for arbejdet. At frivillige har været et tema de seneste fire år er et eksempel på, hvordan vi gør noget ud af ikke kun at gå imod den dagsorden, som arbejdsgiverne sætter. Vi forsøger også at se mulighederne i og give konstruktiv sparring til de tiltag arbejdsgiver kommer med.

Organisering

Organisering og løn er afdelingens store indsatsområder og naturligvis noget man som sektorbestyrelse ønsker at være orienteret omkring. Antallet af organiserede medlemmer er vores eksistensgrundlag, og dem vi er sat i verden for at understøtte. Med sektorens ”Lønprocentprojekt” fik vi for alvor mulighed i at

dykke ned i sektorens organiserings-potentiale. I FOA Nordsjælland viste vores analyse af 2019-tallene, at de kommunale dagplejere som faggruppe har den højeste organisationsprocent. Dagplejerne ligger mellem 71- 89 % i organisering. Der er altså en forbilledlig og stærk tradition for, at man som dagplejer er en del af FOAs faglige fællesskab. Og dermed også en anden type organiseringsopgave hos de tillidsvalgte og afdelingen. I ”modsatte ende” ligger omsorgsmedhjælperne, som i de fleste kommuner ligger med en meget lav organisering – mellem 7,5 – 55 %. Her har vi altså nogle kommuner og en faggruppe med et stort organiseringspotentiale. Pædagogmedhjælpergruppen har også et forholdsvis stort potentiale for en fremtidig organiseringsindsats, da FOA Nordsjællands syv kommuner alle ligger med en organisationsprocent på omkring 50 % eller derunder. Forklaringerne på at organisationsprocenten enten stiger eller falder kan være mangeartede, og er noget vi løbende drøfter i bestyrelsen. Det er klart at fraværet af tillidsvalgte kan være en kilde til manglende organisering, men vi har også i arbejdet med lønprocentprojektet haft et særligt fokus på organisering ifm. nyansættelser og vores indsats for at påvirke kommunens brug af korttidsansættelser mv.

Rekruttering og fastholdelse

Når vi taler med arbejdsgivere om udfordringen med at få de medarbejdere, som arbejdspladserne ønsker sig og ikke mindst fastholde de værdifulde erfarne medarbejdere i jobbet så længe som muligt, så lægger vi vægt på disse ting:

- Uddannelse og kompetenceudvikling
- Fra deltid til fuldtid
- Et godt og sundt arbejdsmiljø

Vi taler om rekruttering, fastholdelse og attraktive arbejdspladser HVER gang vi skriver høringsvar til budgetoplæg, henvender os til ledere, politikere og pressen. Ingen arbejdsgiver skal være i tvivl om, at FOA Nordsjælland har en holdning til de beslutninger, der bliver taget ét sted og har en væsentlig betydning et andet sted – nemlig dér hvor vores medlemmer hver dag lægger en arbejdsindsats under de vilkår og rammer, der bliver givet dem. Hver beslutning har en konsekvens for dels de nuværende medlemmers lyst til at blive på arbejdspladsen og potentielle kollegers lyst til at søge ind på et arbejdsområde. Det har vi de seneste fire år givet udtryk for i et stort antal kommentarer, henvendelser og høringsvar. Hovedpointen er, at man må investere i et område for at få det til at blomstre.

Derudover har vi også arbejdet med at sikre et godt arbejdsliv helt til efterløn eller pension. Vi har alt for mange kolleger, der ikke synes de kan holde til et helt arbejdsliv på vores område. Det er ofte ikke ønsket at stoppe med at arbejde, men fx et øget fysisk pres der gør, at kolleger må stoppe før de har lyst.

Fagbevægelsens skoletjeneste

Fagbevægelsens skoletjeneste er et samarbejde mellem LO, 3F, HK, Dansk Metal, Dansk El-forbund og Serviceforbundet, som tilbyder skoleklasser på 7-10 årgang undervisning i Den Danske Model og fagforeningers rolle i det danske samfund. Eleverne får desuden mulighed for at drøfte deres rettigheder på arbejdsmarkedet. For TR og bestyrelsesmedlem Steffen Goldschmidt giver det mening at bruge tid på undervisning af de helt unge, så de er bevidste om deres rettigheder inden de skal ud i deres første job. Steffen er som TR flere gange stødt på nye kolleger, som manglede viden om rettigheder, overenskomst mv. Det er den type viden som skoletjenesten håber at give eleverne tidligt. Et besøg fra Fagbevægelsens





Sådan bruger du det pædagogiske grundlag

I den styrkede pædagogiske læreplan

Gør plads til assistenterne

Minimumsnormeringer



Af Lene Lindberg, formand og Rie Hestehave, sektorformand, FOA Nordsjælland

I disse dage og uger er der kø i kommunerne for at italesætte minimumsnormeringer på dagtilbudsområdet. Det er godt på mange måder, og det er vi i FOA Nordsjælland helt enige i, at der skal være fokus på.

Det er godt for børnene, som med minimumsnormeringer er tættere på en dagligdag med nok voksne omkring sig. Det er godt for medarbejderne, fordi minimumsnorme-

for området. Sågar hører vi fra flere beslutningstagere og ledere, at der kun skal være pædagoger på området. Vi forstår ikke disse udtalelser.

I den forbindelse kan vi slet ikke forstå, at debatten ikke inkluderer de pædagogiske assistenter. En erhvervsuddannelse, som er på lige fod med alle andre erhvervsuddannelser. En praksisnær uddannelse som kan tages med merit for de pædagogmedhjælpere, der arbejder på området. En uddannelse med fokus på sammenhæng mellem pædagogisk teori og praksis - hvor man som uddannet arbejdskraft er i stand til, på lige fod med pædagoger, at indgå aktivt i arbejdet med børn og deres trivsel.

Vi vil ikke acceptere, at denne faggruppe slet ikke indgår i kommunernes bevidsthed - især ikke at de udelades af de politiske drøftelser. Derfor har vi også skrevet til KKR, de 29 kommuner, idet de jo fordeler antallet af praktikpladser. Vores anbefaling er, at antallet af elev-pladser øges i alle kommuner, og at man taler om og anser for pædagog-

en min
Denne
ikke af
Al p
være l
Ved se
indhol
affald.
tømte
metul
moula
ske al
kante
Og f
smid
eller
økon
plast
blød
men

Hva
Og
Ska
(spr
den
ker
for



FOA
NORDSJÆLLAND

FOA

Skoletjeneste er typisk en blanding af oplæg og debat. Eleverne får indledningsvis en grundlæggende viden, som de derefter bruger i et dialogspil. Her skal de drøfte rettigheder, men også reflektere over, hvad der er vigtigt for dem i relation til arbejdsmiljø, vilkår osv. Det giver dem forhåbentligt lidt mere ballast til, når de en dag skal ud på arbejdsmarkedet, og dér vil møde alle mulige former for udfordringer.

Dagtilbudsforlig, minimumsnormeringer og en styrket pædagogisk læreplan

0-6 års området har fået enormt meget fokus de seneste år – især ift. hvilken kvalitet vi ønsker, skal kendetegne området. Alle børnefamilier brugte i 2019 sætningen ”Hvor er der en voksen?” til at sætte fokus på normeringer – demonstrationer, happenings mv. fyldte i medierne og i de faglige organisationer, som bakker op om en bedre normering. Forhandlingerne om minimumsnormeringer er ved at være på plads her i 2020, og i FOA bakker vi op om en så stor uddannelsesdækning som mulig. Forbundets målsætning om, at der som minimum er 60 % pædagoger, 35 % pædagogiske assistenter og 5 % pædagogmedhjælpere og dermed en fornuftig uddannelsesdækning på området, mener vi skal være et pejlemærke for vores arbejdsgivere.

I juni 2017 blev et nyt dagtilbudsforlig indgået, hvilket var startskuddet til indførelsen af minimumsnormeringer og en ny styrket pædagogisk læreplan, som de seneste år har været i gang med at blive implementeret på dagtilbudsområdet. For FOAs medlemmer har det været særligt vigtigt at:

- Der er udmøntet 580 mio. over en 4-årig periode med hovedvægt på 2018 og 2019. Til sammenligning bruges der årligt 30 mia. årligt på dagtilbudsområdet.
- 50 mio. er særligt afsat til et kompetenceløft i dagplejen – målrettet uddannelsen til pædagogisk assistent. For FOA har dette resultat været en vigtig politisk landvinding.
- 165 mio. er afsat til opkvalificering og implementering af den nye reviderede læreplan – særligt for ledere, dagplejeledere og dagplejepædagoger.
- Private børnepassere sikres fremover et pædagogisk tilsyn på lige fod med det som kommunen udfører på dagplejen.
- Der afsættes 83 mio. til flere pædagoger i områder med flest udsatte børn/familier (der åbnes dog op for at der efter konkret vurdering kan ansættes pædagogmedhjælpere eller pædagogiske assistenter i stillingerne).
- Ny revideret læreplan: FOA har været medvirkende til at der er indskrevet et særligt fokus på målbeskrivelser for de 0-2-årige).

Der er ingen tvivl om, at vi vil fortsætte med at gøre opmærksom på, at FOAs faggrupper er en vigtig medspiller, når det gælder kvaliteten på det pædagogiske område. Det vil vi nævne i debatter, via vores lokale påvirkningsarbejde, i høringssvar osv.

Selvom der er meget fokus på 0-6 års området ift. fx minimumsnormeringer og forældrebevægelsen ’Hvor er der en voksen’, så drøfter vi faktisk også normeringsudfordringen på vores øvrige områder. Fx på skole/SFO-området, hvor det er mindst lige så vigtigt at der er ”voksne nok”.

Tilsyn

Kvaliteten i vores dagtilbud er i konstant udvikling, og skal fortsat være det. Her det pædagogiske tilsyn med til at sikre, at det sker. Når kvaliteten i et dagtilbud alligevel ikke er god nok, og udviklingen er gået i

stå, skal tilsynet sikre, at det bliver konstateret, og at der kommer hjælp til dagtilbuddet. I FOA drøfter vi 'hvad tilsynet' skal indeholde for at sikre kvalitet. Kan et tilsyn, som skal forebygge, at udviklingen af kvaliteten går i stå, også pege på, at der er brug for akuthjælp i et dagtilbud? Skal der føres tilsyn med kvaliteten af tilsynet? Og hvad er et godt tilsyn? FOA er de tilsynsførende dagplejepædagogers og pædagogiske konsulenters faglige organisation, og vi mener at for, at de tilsynsførende kan støtte dagtilbud, som har vanskeligt ved at etablere en udviklende evalueringskultur, skal de tilsynsførende have den tid sammen med personalet, det kræver. Opgaven kræver den fornødne tid og nogle gode rammer at samarbejde inden for. Der er brug for flere pædagogiske konsulenter til at sikre kvaliteten og ikke mindst for at skabe udvikling på områderne.

De private arbejdspladser

Vi ser en stigning i antallet af private virksomheder på det pædagogiske område, og derfor vil der også være en mulighed for organisering af medlemmer. Som sektorbestyrelse vil vi gerne være med til at sætte fokus på at medlemmer, som arbejder på det private område, på lige fod med kolleger på det regionale og kommunale område, oplever at FOA er deres fagforening, og at der er tilbud for alle vores medlemstyper. Vi ønsker at få skabt mulighed for at komme mere ud på de private arbejdspladser og ikke mindst arbejde for at:

- udfordre kvaliteten af de private ordninger, på samme måde som man gør på de kommunale
- sætte fokus på værdien af den pædagogiske læreplan
- sikre lige vilkår i relation til pension, tilskud, lovgivning og tilsyn
- de private tilbud bør ikke modtage tilsyn finansieret af den kommunale dagpleje

FOA Nordsjælland er både et fagligt og socialt fællesskab

Nytårskur

En ny tradition i sektorerne startede i 2019, hvor vi inviterede alle medlemmer til en eftermiddag med livemusik og socialt samvær. Vi synes det har været to meget hyggelige arrangementer, som giver os mulighed for at åbne FOA Nordsjælland op for en anden type samvær end det faglige fællesskab, som vi normalt hylder. Vi tror på, at vores nye initiativ vil bidrage positivt til vores fælles samarbejde, og at der også kan komme meget godt fagligt arbejde ud af en hyggeeftermiddag med jazz og et glas vin.

Temadage for tillidsrepræsentanter

Sektoren inviterer til minimum én årlig temadag for tillidsvalgte, hvor vi har mulighed for at drøfte aktuelle tematikker og desuden give de tillidsvalgte nyeste viden og information. Det er vigtigt for sektorens arbejde, at vi får input fra jer, der er bedst kendt med praksis. Derfor har temaerne for temadagene også handlet om at få drøftet fx udfordringen med at rekruttere dagplejere, hvordan vi sikrer flere praktikvejledere til elever på pædagogisk assistentuddannelsen, samt ikke mindst, hvordan vi får flere pædagogiske assistenter ansat på vores områder. Vores tillidsvalgte sidder med en masse værdifuld viden om de behov og udfordringer som FOAs medlemmer har, som vi også fremover håber at få del i.

Ungdomsindsats

”Ung i FOA Nordsjælland” – med langt over 500 medlemmer under 31 burde der være god basis for en særskilt ungdomsindsats i FOA Nordsjælland. I 2019 arbejdede vi på tværs af sektorerne i FOA Nordsjælland med at få skabt kontakt til vores medlemmer under 31 år. Tanken var at skabe et netværk, hvor der både var mulighed for sociale aktiviteter og faglig sparring. Der blev gjort en stor indsats fra de tre ildsjæle, som arbejdede med projektet, og der blev afholdt både bankospil, temaaftener, gåtur med fagligt indhold og en enkel bowlingaften. Desværre blev opbakningen ikke til mere og vi er nu i tænkeboks ift. hvordan vores ungdomsarbejde ellers kan struktureres.

Eksempel på indsats for et fagområde

Sektoren og bestyrelsen arbejder løbende med forskellige aktuelle indsatser og kampagner – det kan være på tværs af faggrupper og arbejdsområder eller med fokus på fx en bestemt faggruppe. Dagplejen som dagtilbud er mange steder under forandring – ikke altid i den retning vi i FOA kunne ønske os. Vi mærker dog dedikationen blandt vores medlemmer, som arbejder i dagplejen, og der er altid utrolig stor forældreopbakning i de kommuner, hvor dagplejen af og til er en del af et besparelseskatalog. Dagplejere, forældre mfl. kæmper med næb og klør – ikke mindst gennem dagspressen – og selvom dagplejen er hårdt nedprioriteret i nogle af vores kommuner, er kampene ikke forgæves. Men ikke desto mindre har vi i perioden arbejdet en hel del med, hvordan vores dagplejere kan få flere kolleger. Dels gennem politisk påvirkning og dels gennem indsatser for at synliggøre jobbet som dagplejer. Et eksempel på en sådan indsats er vores ’dagplejeevent’ i 2018. ”Bliv dagplejer” eventet foregik i Centerhallen i Allerød og var tiltænkt som et ’Åbent hus’ arrangement for borgere i vores dækningsområde, der kunne være interesseret i at lære mere om dagplejen enten som karrierevej eller som dagtilbud til deres børn. Vi stod klar med information om det arbejdsfællesskab som dagplejere har sammen, legestuer, aktiviteter, kompetenceudvikling, læringsområder, løn, arbejdstid, skat/fradrag, ansat i eget hjem mm. Der er mulighed for at låne pjecer til inspiration og sektoren investerede i rollups - disse kan lånes i afdelingen.

Medlemsaktiviteter

Vi synes selv, at vi hvert år tilbyder et spændende kursuskatalog i FOA Nordsjælland, og de seneste 4 år har pædagogisk sektor bidraget med en række fagligt spændende input fx:

- Virkningsfuldt pædagogisk arbejde
- Dokumentation i børnehøjde
- Ny styrket pædagogisk læreplan
- Arbejdsfællesskaber
- Brand og 1. hjælp
- Kursus for ansatte på døgnområdet om arbejdet med pædagogiske handleplaner

Overenskomstforhandlinger 2018 og 2020

I foråret 2018 blev der sagt ”vi står skulder ved skulder” mange gange i forbindelse med demonstrationer, fanevagt ved forligsinstitutionen og på sociale medier. Der var enorm stor opbakning til lønmodtagernes forhandlere og et enormt stort ønske om at FOAs medlemmer skulle tilgodeses med især flere lønkroner. Forhandlingerne trak ud og i FOA Nordsjælland og resten af fagbevægelsen begyndte forberedelserne til en

evt. konflikt at melde sig. Vi havde repræsentanter med til stormødet for tillidsrepræsentanter, hvor vi mærkede det fællesskab, der lever i FOA. **På stormødet blev udarbejdet en fælles udtalelse, som ligger vægt på fællesskab og sammenhold – en opløftende udtalelse fra de 2000 tillidsfolk:** *“Vi ønsker ikke konflikt. Men vort fællesskab er stærkt, og vi er parate. Vi er parate til at fortsætte og øge presset, hvad enten det er gennem at fortsætte presset på kommuner, stat og regioner ved forhandlingsbordene i Forligsinstitutionen eller gennem konflikt på arbejdspladserne.”*

Det kom aldrig så vidt, at vi kom i konflikt og sektorens medlemmer opnåede ved det endelige forlig en reel lønstigning til alle. Dermed blev arbejdsgivernes ønske om at forringe vilkårene for blandt andet dagplejerne og de pædagogiske assistenter ryddet af bordet.

I foråret 2020 blev der forhandlet overenskomster på det private område og FOA havde ud over generelle lønstigninger indstillet til aftaler om blandt andet fysisk og psykisk arbejdsmiljø, styrkelse af tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanternes vilkår samt kompetenceudvikling. Resultatet af forhandlingerne blev udover generelle lønstigninger blandt andet at AMR indskrives i overenskomsterne, sikres den nødvendige tid til arbejdet, ret til deltagelse i forbundets kurser, adgang til samme IT-faciliteter som TR og ret til at rejse faglige sager. If. uddannelse blev der hos DI/SBA aftalt fællesindsats for at tilbyde kompetenceløft for ikke-uddannede medarbejdere. Hos Dansk Erhverv blev aftalen, at ikke-uddannede medarbejdere på min. 25 år med 2 års anciennitet, skal tilbydes at starte på en faglært uddannelse med voksenelevløb.

Nu ser vi så frem mod OK21 og har i efteråret 2020 gjort et stort indledende stykke arbejde for at få bearbejdet og indsendt både de generelle og de sektorspecifikke krav. Forventningerne til OK21 er ikke tårnhøje, og det forventes, at der især på lønrammen bliver få muligheder for stigninger, selvom det er tydeligt, at en retfærdig lønudvikling er på toppen af ønskelisten hos de fleste medlemmer. FOA kommer også til at gå med dagsordener omkring uddannelser og arbejdsmiljø.

Covid-19

Vi kommer ikke uden om, at virussen COVID-19 har fyldt ekstremt meget det seneste års tid. For alle i Danmark har sygdommen betydet ændringer både i privat- og arbejdslivet. Corona har betydet ændrede måder at omgås hinanden på, ændrede arbejdsrutiner, ændrede arbejdsdage og for nogle en alvorlig indgriben i livet. FOAs medlemmer har i den grad været i front i langt størstedelen af den tid, hvor Danmark har været påvirket af pandemien. Under nedlukningen af Danmark i marts 2020 og igennem den trinvis genåbning har vores faggrupper for langt de flestes vedkommende stadig været på arbejde, mens resten af Danmark var hjemsendt. Udfordringer med brugen af værnemidler, utryghed i opgaveløsningen, uoverskueligt mange skiftende retningslinjer og restriktioner har været en ekstra del af arbejdsdagen. I FOA har vi været stolte af den indsats vores medlemmer har leveret, og den opbakning de forskellige faggrupper har været mødt af, men vi har haft et stort fokus på at hjælpe arbejdsgiverne til at huske at sikre nok værnemidler, de korrekte og nødvendige typer af værnemidler, at øget rengøring kræver øget ressourcer, at den nødvendige ledelsesopbakning bør sikres når opgaveløsningen ændres så drastisk, at covid-19 skal anmeldes som en arbejdsskade, at test af medarbejdere skal foregå i arbejdstiden eller aflønnes osv. osv. Vi er ikke igennem pandemien endnu, men forhåbentlig kan vi tage noget brugbar viden med os – fx ift. anderledes mødeafholdelse, ro til kerneopgaven mv.