



SKRIFTLIG BERETNING 2024

Pædagogisk sektor

Indledning

Denne beretning vil lave nogle nedslag i sektorens og bestyrelsens arbejde siden sidste generalforsamling. Vi har udvalgt en række eksempler på aktiviteter, begivenheder og politiske indsatser, som vi synes beskriver og giver indsigt i de seneste fire års arbejde. Den skriftlige beretning er samtidig et udtryk for det store og værdifulde arbejde som udføres hver dag af FOA Nordsjællands medlemmer, tillidsvalgte, bestyrelsesmedlemmer, politisk valgte og ansatte. Et arbejde der kommer os alle til gode og som der sammen med beretningen skal lyde en meget stor tak for.

Sammen gør vi forskellen.

Annegrethe Soelberg Thomsen, sektorformand i pædagogisk sektor

Fakta om pædagogisk sektor

Antal medlemmer: 1278 (pr. januar 2025)

Faggrupper: Pædagogiske konsulenter, dagplejere, dagplejepædagoger, dagplejeledere, pædagogmedhjælpere, omsorgsmedhjælpere og pædagogiske assistenter

Arbejdssteder: Allerød, Hillerød, Helsingør, Gribskov, Hørsholm, Rudersdal og Fredensborg kommuner, samt region Hovedstaden (private, selvejende, kommunale og regionale arbejdspladser)

Indsats på det specialiserede socialområde

Som en udløber af vores arbejde med forbundets indsats – flere tillidsvalgte og samarbejde på tværs af sektorerne, har vi i den forgangne periode fået valgt en TR på Bredegaard Blindecenter. TR er valgt på tværs af sektorerne. Det vil sige, at TR dækker husassistenter, social- og sundhedsassistenter samt omsorgs- og pædagogmedhjælpere. Det er en rigtig spændende udvikling og noget vi håber på vil brede sig – både at vi får valgt flere tillidsvalgte på døgnområdet, og at vi kan være med til at sikre at alle faggrupper bliver repræsenteret af en TR. Det er fortsat et fokus at få flere TR'ere på det specialiserede socialområde. Vi kommer derfor til at fortsætte blandt andet arbejdspladsbesøg på de arbejdspladser der pt. er uden en TR, men med mange medlemmer/medarbejdere.

Meritpædagog

Efterspørgslen på pædagoger er vokset i den forgangne periode, hvilket vi også kan mærke i FOA Nordsjælland – både ift. arbejdsgiverne og på antallet af medlemmer, der ønsker at uddanne sig. Vi hjælper altid, så vidt det er os muligt, vores medlemmer med at komme i mål med deres uddannelsesønsker – også selvom det nogle gange betyder at de uddanner sig væk fra et medlemskab hos os. I kommunerne har man set det som en løsning at tilbyde erfarne pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter at læse til meritpædagog. Uddannelsen tages samtidig med at man arbejder i sin nuværende stilling. Det er selv sagt hårdt og for nogle kan det være svært at få det hele til at gå op ift. at passe et teoritungt studie med afleveringer og meget der skal læses og skrives, samtidig med at man skal passe arbejde og familieliv. Vi hjælper derfor med at lave nogle fornuftige uddannelsesaftaler mellem arbejdspladsen og medarbejderen, som sikrer fx fri til at skrive større opgaver.

Sektorens politiske indsatsområder

Sektoren har et særligt fokus på at understøtte medlemmernes faglighed gennem vores uddannelsesindsatser. Vi har de seneste år arbejdet med en systematik ift. at tilbyde både medlemmer, tillidsvalgte og arbejdsgivere hjælp og rådgivning ift. uddannelse og kompetenceudvikling.

Vi er repræsenteret i de lokale uddannelsesudvalg og afdelingens næstformand er bestyrelsesmedlem i SOSU Hs bestyrelse. Det mener vi er med til at sikre en vigtig indflydelse på de uddannelser, som vores medlemmer tager. Derudover har vi et meget værdifuldt samarbejde med uddannelseskonsulenter på SOSU H og Den opsøgende indsats for uddannelse og kompetenceudvikling om at formidle viden om de mange veje til uddannelse og de mange økonomiske tilskudsmuligheder – derfor har vi de seneste år haft uddannelse på programmet på både medlemsmøder, årsmøder for tillidsvalgte og i netværket af H-MED repræsentanter. Der er desværre mange, der ønsker den pædagogiske assistentuddannelse, som fortsat ikke får muligheden. Derfor består vores uddannelsesindsats også i at gøre både arbejdsgivere og politikere opmærksomme på de kompetencer som de får hos medarbejdere med den pædagogiske assistentuddannelse. Det gør vi via debatindlæg, henvendelser til børne- og skoleudvalgene mv.

I foråret 2023 sendte vi fx en forårshilsen til alle udvalgsmedlemmer. Her pointerede vi fx, at der er to faglærte faggrupper på det pædagogiske område, at det skaber et kvalitetsløft til arbejdspladsen at uddanne og ansætte pædagogiske assistenter og at arbejdsgiverne bør have fokus på at tilbyde uddannelsen både til unge og erfarne pædagogmedhjælpere. Vi har heldigvis oplevet at der er kommet flere på uddannelse i kraft af de samarbejder vi indgår i omkring at udbrede viden om, hvad der er muligt og hvordan man opnår sine uddannelsesdrømme.

Vi prøver løbende at påvirke arbejdsgiverne til at ansætte flere pædagogiske assistenter og slå flere stillinger op til ordinære elever. I 2021 var sektorformanden rundt i kommunerne og præsentere tal for hvor mange potentielle ufaglærte medarbejdere, som de allerede har ansat og som opfylder kravene til at gå i gang med uddannelse.

Vi kommer af sted på skolebesøg hver anden uge og det er altid en stor fornøjelse at tale med de elever, som kommer forbi vores stand på SOSU H. Vi får rigtig mange spørgsmål omkring arbejds- og skolelivet, vilkår, løn osv. Og heldigvis får vi også fortalt om hvad det faglige fællesskab i FOA Nordsjælland betyder for dem og deres kommende kolleger.

Det er ingen hemmelighed at det betyder meget for os at blive ved med ikke bare at organisere nye medlemmer men også fastholde dem, som allerede er en del af fællesskabet. Vi arbejder tæt sammen med vores tillidsvalgte om opgaven med at synliggøre hvad FOA står for og hvilke tilbud vi har. De seneste år har vi haft et særligt fokus på værdien af at være synlig på arbejdspladsen. Vi prøver at komme ud på så mange arbejdspladsbesøg som muligt, fordi det kan understøtte synligheden omkring, hvilken hjælp vi tilbyder vores medlemmer og desuden signalere, at vi gerne vil i dialog med arbejdspladserne. Vi bruger også arbejdspladsbesøgene på at tale med medlemmerne om at få valgt tillidsrepræsentanter, fordi vi mange steder ser, at der sker en positiv udvikling når der bliver valgt en TR.

1. maj 2024 – uddrag af tale v/Annegrethe Soelberg Thomsen, sektorformand

FOAs medlemmer leverer service af al slags og med en meget bred palet af kompetencer, som vi jo åbenlyst har brug for i et velfærdssamfund. Kommunerne mangler den slags medarbejdere og FOAs medlemmer mangler deres kolleger – derfor er det en dagsorden som vi skal stå sammen om at tilsætte nogle løsninger.

Vi har brug for løsninger, der understøtter de hårdtarbejdende medarbejdere, som knokler derude, men som også oplever at der er meget fokus på de medarbejdere vi IKKE har fremfor dem vi har. Husk nu at hylde og beskytte dem vi allerede har!

I dag vil jeg gerne slå et slag for uddannelse. Jeg mener at vores arbejdsgivere med et solidt fokus på uddannelse kan løse ikke bare en men en stor del af de udfordringer, som der kæmpes med i øjeblikket.

Udfordringer som pressede kvalitetsstandarder, usundt arbejdsmiljø, højt sygefravær, faldende rekruttering, medarbejdere der søger væk fra deres fag osv. osv. Vi behøver ikke søge at opfinde løsninger på alle de problematikker, som gør at det står slemt til på nogle velfærdsområder. Løsningerne er ikke så langt væk som vi tror! Men det handler om at træffe et valg og så give det tid til at finde sig til rette i hver og en medarbejder. Der er ingen der bare går op i tid eller kaster sig ud i andre former for ændringer af deres arbejdsliv, hvis det ikke først og fremmest føles trygt.

Der er mange gode traditioner i pædagogisk sektor hvert år. Vi ELSKER at få billederne fra vores dagplejere der i maj måned har fejret Dagplejens dag – det giver et dejligt smil på læben at se de flot oppyntede klapvogne og cykler og høre om de hyggelige fællesaktiviteter, der er blevet afholdt. På samme måde bakker vi hvert år op om Madens dag, som fejres i september måned og sætter fokus på betydningen af sunde måltider som laves i fællesskab.





Bestyrelsens arbejde 2021-2024

Sekktorbestyrelsen afholder fire årlige dagsmøder og én to-dages konference.

Hvert år udarbejdes, der en handleplan for de større temaer, som bestyrelsen ønsker at drøfte og udvikle nye indsatser på. Vi stræber efter at vores drøftelser tager afsæt i den virkelighed, som medlemmerne befinder sig i, de vilkår de arbejder under og de ønsker som vi hører, at de har til deres fag, faglighed og arbejdsliv. Derfor sætter vi også utrolig stor pris på den sparring vi får fra de tillidsvalgte, som deltager på afdelingens årsmøde og på at de input vi kan få fra kollegerne ude på arbejdspladserne.

Vi kan som bestyrelse også tage afsæt i FOAs målsætninger og det arbejde som laves i den centrale sektor, men det er i høj grad ambitionen at noget af det vi drøfter og arbejder med både skal tage afsæt i medlemmernes virkelighed og også meget gerne nå ud og gøre en forskel, via sektorens forskellige indsatser. De seneste år har vi udarbejdet en række dialogkort omhandlende hvad der gør en arbejdsplads attraktiv, som kom ud til personalestuerne i vores syv kommuner og regionen.

Vi spurgte desuden i 2023 alle vores medlemmer, hvorvidt og evt. hvordan de er en del af evalueringen af den pædagogiske praksis på deres arbejdsplads. Undersøgelsen viste, at det ikke er alle steder, at FOA Nordsjællands medlemmer er en del af evalueringen af det arbejde de hver dag er en del af. Det mener vi selv følgelig er problematisk, da man derved går glip af værdifuld læring og refleksion. En god evalueringskultur bør være et must på alle pædagogiske arbejdspladser og inddrag alle medarbejdere i processen. Det er sektorens klare holdning til det at evaluere – og desuden prioritere det overhovedet at få evalueret.

EN ATTRAKTIV ARBEJDSPLADS

I kan tage dialogen på arbejdspladsen, hvis I ønsker at sætte fokus på lige det der gør det attraktivt at arbejde sammen med jer. Det vil både kunne styrke jeres arbejdsfællesskab og ikke mindst tiltrække nye kolleger til jeres arbejdsplads. Vi giver her et bud på hvordan I kan arbejde med hvad der gør jer til en attraktiv arbejdsplads, og dermed tiltrække den helt rigtige arbejdskraft:

- ✓ **Step 1:** Start dialogen på arbejdspladsen og udbred den hvor du kan. Uanset om det er et personalemøde, et MED-møde eller et dialogmøde med lokalpolitikere, så er det relevant at stille spørgsmålet – "Hvad er det særlige ved vores arbejdsplads, og hvad vil vi gerne være kendt for?"
- ✓ **Step 2:** Når vi ved hvad der kendetegner vores arbejdsplads, skal det besluttes hvordan vi kan formidle det til omverden. Hvordan skal vores kommende kolleger få øje på os?
- ✓ **Step 3:** Prioriter at blive ved med at arbejde med at være en attraktiv arbejdsplads. Hvis I har en liste over det der gør jer attraktive, så hold fast i at udvikle på de ting der står på den.

FOA
NORDSJÆLLAND

FOA

I bestyrelsen vil vi meget gerne have input udefra til at inspirere drøftelserne og dermed også handlinger og indsatser. De seneste år har vi blandt andet haft oplæg om 'Forståelse for den kommunale økonomi på det pædagogiske område', 'Tidlig indsats (projekt fra Hvidovre om indsatser allerede før fødslen', 'Fire dages arbejdsuge/flexibel arbejdstilrettelæggelse' og besøg af central sektorformand Kim Henriksen.

Medlemsarrangementer

Vi planlægger mange spændende medlemsarrangementer i samarbejde med de to øvrige sektorer, og nogle særligt målrettet sektorens medlemmer. Nogle af dem som har været særligt populære er:

- Fagets dag Banko – en hyggelig aften med bankospil og faglige indslag.
- Conni Nissen – foredrag om sansemotorik
- Neuropædagogik - kursus
- Dagplejens fremtid – Oplæg om den såkaldte 'trilledagpleje' i Odense kommune
- Ordblindeugen – foredrag om de værktøjer vi har til rådighed i en 'ordblind hverdag'
- Sara Hauge – "Jeg er så syg i hovedet at jeg næsten er normal"

Post-covid

"Corona-årene" var en helt særlig tid med masser af udfordringer – værnemidler, zoneinddelte børnegrupper, teamsmøder osv. Vi savner ikke afstanden mellem mennesker, test og syge kolleger, men vi lærte nok alligevel en hel del. Fx om vigtigheden af hygiejnisk rengøring og effektiviteten i et online møde. Der måtte tænkes nyt på mange fronter og det bragte også nye samarbejdsformer frem. Det har været positivt at høre beretninger om at samarbejdet på tværs af faggrupper nogle steder blev styrket af at rammer for arbejdet var så anderledes som de var under epidemien.

To overenskomstfornyelser – OK21 og OK24

Der har i perioden været to overenskomstfornyelser. Den mest vidtgående er dagplejens helt nye overenskomst fra 2024. Den er dog først gældende fra 1.4.2025. Tiden siden da er brugt på at informere både dagtilbudschef, dagplejeledere og dagplejere om bl.a. nye seniorordninger. Gæsteplejesystemet ændres, så det nu tilgodeser alle dagplejere frem for kun nogle få. Vi arbejder løbende for at politikere og kommuner ser og anerkender dagplejen som et tidssvarende kvalitetstilbud.

Arbejdet med lokalløn – FOA Nordsjælland modellen

Kort fortalt så kan det i den grad betale sig at være medlem af FOA Nordsjælland. Sektorernes tillidsvalgte har gjort et stort stykke arbejde i arbejdet med en ny model for arbejdet med lønindplacering af nyansatte - og det har været en svær opgave at løse når der også er meget andet, som en tillidsvalgt skal se til. Noget af det vi får af tilbagemeldinger, er dog heldigvis at den nye proces med at kontakte alle nyansatte oftest er meget positiv – det er nemlig en god anledning til at du som tillidsvalgt kan kontakte dine kolleger.

Strategiske mål

I perioden 2021-2024 har FOA Nordsjællands lønarbejde været målrettet to strategiske indsatsområder:

1. Sikring af en positiv lokallønsudvikling for medlemmerne.
2. Organisering af nye medlemmer inden for FOA Nordsjællands dækningsområde.

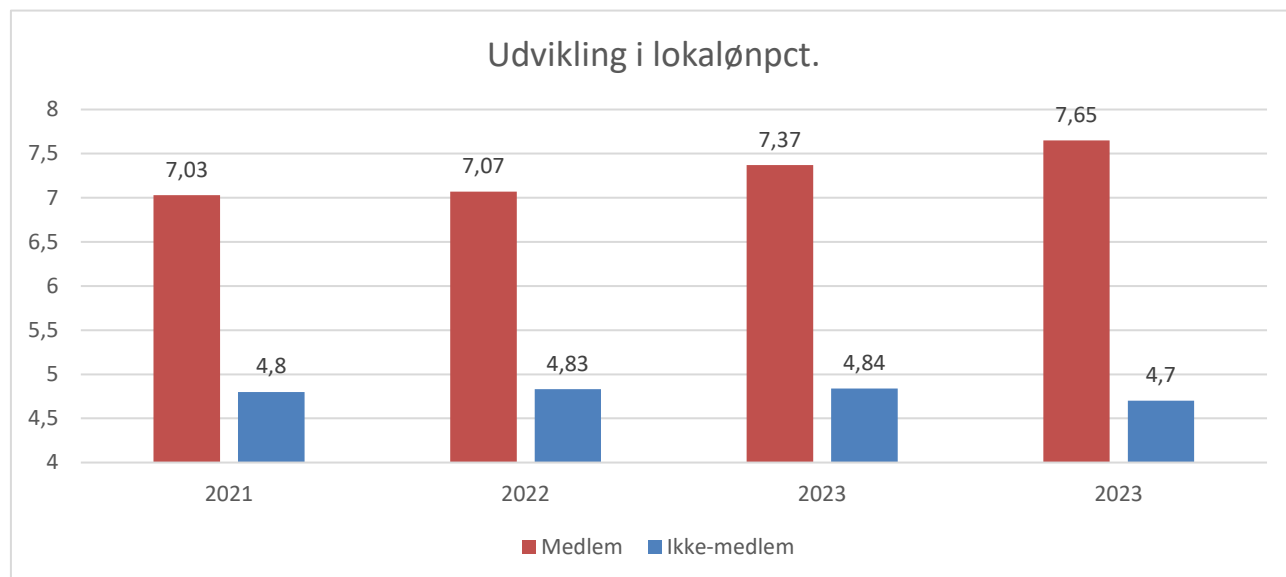
Fokusområder

For at nå disse mål har FOA Nordsjælland i perioden haft 3 fokusområder for vores arbejde:

- *Styrkede lokallønsforhandlinger:* De årlige forhandlinger er blevet opgraderet for at sikre en lokallønsudvikling for vores medlemmer.
- *Indsats for nyansatte:* Vi har haft en målsætning om, at alle nyansatte skal kontaktes i forbindelse med lønforhandling ved deres ansættelse.
- *Kompetenceudvikling af tillidsvalgte:* Der er investeret i omfattende kompetenceudvikling, så tillidsvalgte på sigt selv kan varetage forhandlingsopgaver inden for deres områder.

Resultater for lokalløn

Den lokale lønprocent for FOA Nordsjællands medlemmer er steget fra 7,03 % i 2021 til 7,65 % i 2024, hvilket er en positiv udvikling.



Medlemsudvikling

I perioden fra 1. januar 2021 til 31. august 2024 er medlemstallet steget fra 4.916 til 4.987. Samtidig er den samlede medlemsudvikling i FOA gået fra 132.231 til 129.840. FOA Nordsjælland har altså oplevet en lille medlemsfremgang i perioden, hvor FOA samlet set har tabt medlemmer.

