

PMF Fyn

PMF Fyn dækker følgende kommuner: Assens · Nordfyn · Fåborg-Midtfyn
Middelfart · Odense · Kerteminde · Nyborg · Svendborg · Langeland og Ærø.



PMF FYN GENERALFORSAMLING 2021

STED:

Generalforsamlingen afholdes virtuelt på
ZOOM Cloud Meetings.

- Torsdag den 29. april 2021
- Indskrivning fra kl. 18.30.
- Generalforsamlingen starter kl. 19.00

ADGANG TIL GENERALFORSAMLINGEN:

Alle medlemmer af PMF Fyn har adgang,
tilmelding er nødvendig.

FORSLAG TIL GENERALFORSAMLINGEN:

Forslag, der ønskes behandlet på generalforsamlingen, skal i henhold til vedtægterne være bestyrelsen i hænde 2 uger før generalforsamlingen.

Det betyder, at forslag skal være PMF Fyn i hænde senest den 15. april 2021 med morgenposten eller pr. e-mail til pmffyn@foa.dk. Forslagene offentliggøres på afdelingens hjemmeside senest en uge før generalforsamlingen.

INDHOLD:

Forretningsorden	s.	2
Dagsorden	s.	2
Vedtægter	s.	3
Indkomne forslag	s.	5
Kontingenter	s.	5
Budget	s.	6
Beretninger.....	s.	7
Arbejdsprogram	s.	21
Valg	s.	24

FORRETNINGSORDEN

1. Kun medlemmer af PMF Fyn har stemmeret.
2. De under pkt. 1 omtalte, de af bestyrelsen indbudte gæster, observatører og faglige funktionærer i PMF Fyn har taleret.
3. Dagsordenens punkter behandles i den angivne rækkefølge.
4. Punkter, der ikke er anført på dagsordenen, kan ikke behandles.
5. Indtegning af talere kan først begynde, når forhandlingerne om det pågældende punkt begynder.
6. Ingen kan tage ordet uden dirigentens samtykke. Ordet gives i den begærede rækkefølge - dog kan dirigenten bryde rækkefølgen for at give en taler ordet til en kort bemærkning af oplysende eller korrigerende art (dog ikke over et minut).
7. Forlanges ordet til forretningsordenen, skal det oplyses til hvilket punkt.
8. Medlemmer og dirigenten kan foreslå indskrænkning af talertiden eller afslutning af punktet. Afsluttes punktet, kan talere indtegne sig under næste taler.
Forslag til afslutning af punktet eller indskrænkning af talertiden sættes omgående til debat og afstemning
9. Vedtages afslutning af punktet, kan der ikke stilles ændringsforslag til punktet. Inddrages der nye synspunkter i debatten, kan talerlisten åbnes på ny.
9. Dirigenten kan fratage en taler ordet, hvis denne ikke holder sig til det diskuterende emne.
10. Forslag af enhver art skal afleveres skriftligt og underskrevet til dirigenten.
11. Afstemning afgøres ved simpelt flertal.
12. Såfremt et flertal af generalforsamlingen ønsker skriftlig afstemning, skal dette følges. Såfremt der under punktet valg er én, der ønsker skriftlig afstemning, skal dette følges.
13. Valgbare, der ikke er tilstede, kan opstille, såfremt der foreligger en skriftlig tilkendegivelse fra den pågældende.
14. Det færdige referat fra generalforsamlingen underskrives af dirigenten og referenten.
15. Er der tvivlsspørgsmål i forhold til denne forretningsorden, afgøres det af generalforsamlingen.
16. Eventuelt forslag om ny dirigent sættes straks til afstemning. Afstemningen ledes af et bestyrelsesmedlem.
17. Der må ikke ryges i salen.

GENERALFORSAMLING TORSDAG DEN 29. APRIL 2021

Dagsorden:

1. **Velkomst**
2. **Formalia**
Under formalia vælger man dirigent, referent, stemmeudvalg, vedtager forretningsorden, godkender dagsorden mv.
3. **Bestyrelsens beretning**
4. **Regnskab 2019 - 2020**
5. **Indkomne forslag**
6. **Budget 2021**
7. **Valg**
Der skal for 2 år vælges: 1 formand
1 faglig sekretær, 7 bestyrelsesmedlemmer og 1 bilagskontrollant.
For 1 år skal vælges: 1 faglig sekretær, 6 bestyrelsesmedlemmer, 1. bilagskontrollant, 3 bestyrelsessuppleanter, 2 fanebærere, 2 suppleanter for bilagskontrollørerne og 1 statsautoriseret revisor.
8. **Bevilling**
9. **Udtalelser**
10. **Eventuelt**
11. **Afslutning**



VEDTÆGTER

Navn, hjemsted og formål

§ 1. Afdelingens navn er PMF Fyn.

Stk. 2. Afdelingen er en selvstændig faggruppefagforening under Forbundet FOA – Fag og Arbejde og har hjemsted i Odense Kommune. Afdelingen er omfattet af forbundslovene.

Stk. 3. Afdelingens formål er at organisere og mobilisere pædagogmedhjælpere, EGU-elever/-dimittender, pædagogisk assistentelever/-dimittender i lokalområdet for deres faglige og økonomiske interesser.

Stk. 4. Afdelingen beskæftiger sig primært med at sikre de kollektive og individuelle rettigheder for pædagogmedhjælpere inden for lokalområdet inden for overenskomsten, Pædagogisk Assistentuddannelse [PAU] og forhold, der direkte vedrører den enkelte pædagogmedhjælper på arbejdspladsen.

Stk. 5. Afdelingen omfatter Assens, Nordfyn, Fåborg-Midtfyn, Middelfart, Odense, Kerteminde, Nyborg, Svendborg, Langeland og Ærø Kommuner.

Stk. 6. Medlemmer af afdelingen er omfattet af de af forbundet vedtagne serviceløfter samt de i afdelingen vedtagne serviceløfter.

Medlemskab

§ 2. Som medlemmer optages alle, der er beskæftiget eller er under uddannelse inden for afdelingens faglige og geografiske område.

Stk. 2. Betingelsen for at udøve medlemsrettighederne er, at et medlem ikke er i kontingentrestance.

Stk. 3. Ved arbejdsløshed overflyttes et medlem til den afdeling, i hvis område medlemmet har bopæl. Et medlem kan dog vælge at forblive i den afdeling, i hvis område medlemmet sidst havde arbejdssted.

Kontingent

§ 3. Generalforsamlingen fastsætter et månedligt afdelingskontingent.

Stk. 2. Kontingentet betales månedsvis forud.

Stk. 3. Undlader et medlem at betale kontingent, medfører det sletning i overensstemmelse med de i Arbejdsløshedsforsikringsloven fastsatte regler.

Stk. 4. Medlemmerne har pligt til at meddele navne- og adresseændring samt ændring af arbejdssted.

Stk. 5. Medlemmerne hæfter alene med deres kontingent.

Myndigheder

§ 4. Afdelingens myndigheder er generalforsamlingen og bestyrelsen.

Generalforsamlingen

§ 5. Afdelingens øverste myndighed er generalforsamlingen. På generalforsamlingen har alle medlemmer taleret, og alle medlemmer er valgbare/har stemmeret, indtil de fuldt ud overgår til en offentlig pension.

Stk. 2. Ordinær generalforsamling afholdes i marts/april måned og indkaldes med mindst 3 ugers varsel. De lokale tillids- og fællestillidsrepræsentanter skal, forinden dagsorden udsendes, have lejlighed til at foreslå dagsordenspunkter og til at udtale sig om de i stk. 4, sidste afsnit, nævnte beskrivelser af tillidshvervenes arbejdsopgaver, kompetence og ansvar.

Generalforsamlingen indkaldes af bestyrelsen med angivelse af forslag til dagsorden.

Dagsordenen for generalforsamlingen skal mindst indeholde følgende punkter:

1. Formalia
2. Bestyrelsens beretning
3. Regnskab
4. Indkomne forslag
5. Arbejdsprogram for de kommende 2 år.
[På lige årstal]
6. Forslag til budget samt fastsættelse af afdelingens kontingent
7. Valg

Forslag til behandling på generalforsamlingen skal være bestyrelsen i hænde senest 2 uger før generalforsamlingen. Forslagene offentliggøres på afdelingens hjemmeside senest en uge før generalforsamlingen.

Stk. 3. Ekstraordinær generalforsamling afholdes efter beslutning på generalforsamlingen eller i afdelingens bestyrelse eller efter skriftlig anmodning fra mindst 1/4 af afdelingens medlemmer.

Ekstraordinær generalforsamling indkaldes med angivelse af forslag til dagsorden senest 7 dage før.

Stk. 4. Generalforsamlingen vælger sin egen bestyrelse bestående af:

- a. Formand
- b. 2 faglige sekretærer
- c. 13 bestyrelsesmedlemmer

Derudover vælges:

- d. Tre suppleanter til bestyrelsen
- e. Fanebærer[e]
- f. 2 bilagskontrollører og 2 suppleanter
- g. Statsautoriseret/registeret revisor
- h. Kongresdelegerede og suppleanter

Forinden valg til formand, faglige sekretærer og bestyrelsesmedlemmer skal der foreligge et forslag til

beskrivelse af arbejdsopgaver, kompetence og ansvar.

Stk. 5. Følgende valgtidspunkter og funktionsperioder er gældende:

Formands, faglige sekretærers, bestyrelsesmedlemmers, bilagskontrollørers valgperioder er toårige.

Således vælges:

I ulige år: formand, 1 faglig sekretær, 7 bestyrelsesmedlemmer og 1 bilagskontrollant.

I lige år: 1 faglig sekretær, 6 bestyrelsesmedlemmer og 1 bilagskontrollant.

I kongresår vælges kongresdelegerede ud fra de af forbundet udmeldte tal, samt 2 suppleanter for kongresdelegerede.

I forbindelse med ekstraordinære kongresser foretages valget i passende tid forud for den ekstraordinære kongres.

Stk. 6. Generalforsamlingen godkender efter indstilling fra bestyrelsen løn- og arbejdsvilkår for alle lønnede tillidsrepræsentanter i afdelingen

Stk. 7. Ved afgang i utide på grund af lægeligt dokumenteret sygdom udbetales der løn svarende til:

1. En måned i de første 6 måneder som lønnet valg
2. 3 måneder efter de første 6 måneder som lønnet valgt

Der tillægges herefter en måned for hvert tredje år som lønnet valgt, dog højest svarende til 6 måneder.

Lønnede valgte, som genopstiller, men ikke opnår genvalg, modtager en fratrædelsesgodtgørelse svarende til løn i:

1. 4 måneder i de første 6 måneder som lønnet valgt
2. 6 måneder efter de første 6 måneder som lønnet valgt

Der tillægges herefter en måned for hvert tredje år som lønnet valgt, dog højest svarende til 9 måneder.

Ved fratræden til pension/efterløn eller ved død udbetales en godtgørelse svarende til tre måneders løn.

Stk. 8. De lønnede generalforsamlingsvalgte kan ikke oppebære ekstra indkomster i form af honorarer m.v. fra lønnede hverv, der knytter sig til tillidshvervet.

Afdelingsbestyrelsen

§ 6. Bestyrelsen er afdelingens øverste myndighed mellem generalforsamlingerne og har til opgave løbende at foretage politiske vurderinger af medlemmernes og afdelingens situation.

Bestyrelsen leder arbejdet i afdelingen under fornøden hensyntagen til de fra forbundet gældende beslutninger og i overensstemmelse med generalforsamlingens

vedtagelse.

Bestyrelsen indkalder til møder.

Bestyrelsen må i videst muligt omfang inddrage tillids- og fællestillidsrepræsentanter i afdelingens arbejde.

Det er bl.a. bestyrelsens opgave overfor de valgte tillidsrepræsentanter:

- at virke som koordinator for de lokale tillids- og fællestillidsrepræsentanter i deres arbejde.
- at indgå aftale med den enkelte fællestillidsrepræsentant om overdragelse af kompetence i overensstemmelse med generalforsamlingens vurdering af, hvad der er praktisk og politisk muligt. Aftalen skal løbende genforhandles.
- at være formidler fra tillids- og fællestillidsrepræsentanter til forbundet.

Stk. 2. Bestyrelsen består af: formand, 2 faglige sekretærer og 13 bestyrelsesmedlemmer.

Stk. 3. Bestyrelsen afholder som hovedregel bestyrelsesmøder hver måned undtagen i juli måned.

Bestyrelsesmøderne ledes af formanden, i dennes fravær af en af de faglige sekretærer.

Stk. 4. Hvis et medlem udtræder af bestyrelsen, indtræder suppleanten.

Hvis formanden eller en faglig sekretær udtræder, konstituerer bestyrelsen sig med en afløser indtil førstkomende ordinære eller ekstraordinære generalforsamling.

Stk. 5. Bestyrelsen er økonomisk ansvarlig for afdelingens midler i overensstemmelse med vedtægterne og kongressens og generalforsamlingens beslutninger.

Stk. 6. Bestyrelsen aflægger beretning for sit virke til generalforsamlingen.

Stk. 7. Bestyrelsen udpeger blandt bestyrelsens medlemmer et hovedbestyrelsesmedlem samt en suppleant for denne.

§ 7. Lokale lønftaler: Afdelingens medlemmer skal have indflydelse på og godkende den overordnede lønpolitik. Indgåede forhåndsaftaler offentliggøres på hjemmesiden. Berørte medlemmer skal sikres indsigt i lokale lønftaler, og ethvert medlem af afdelingen har adgang til lønftaler indgået af afdelingen og tillidsrepræsentanter indenfor afdelingens område.

§ 8. Denne vedtægt kan kun ændres ved beslutning på generalforsamlingen og må ikke være i modstrid med forbundets love.

§ 9. Denne vedtægt er vedtaget på generalforsamlingen, den 5. april 2018.

INDKOMNE FORSLAG

Kontingenter pr. 1. januar 2020

Type	Forbund	Gruppeliv	Afdeling	Elev-arbejde	Samlet
Forbundsmedlemmer fuldtid	160,50	9,00	263,50		433,00
Forbundsmedlemmer deltid	139,00	9,00	208,00		356,00
Forbundsmedlemmer u/15 timer	72,00	9,00	105,00		186,00
Elever	29,00	9,00		32,00	70,00
Førtidspensionister (pr. måned)	8,50	9,00	16,00		33,50
Folkepensionister (pr. måned)	8,50		16,00		24,50

	Budget 2019	Budget 2021
Indtægter:		
Kontingent indtægter	4.456.700	4.315.380
Øvrige indtægter	120.000	120.000
Indtægter i alt	4.576.700	4.435.380
Udgifter:		
Lønninger m.v.	3.034.300	3.073.385
Generalforsamling	51.000	37.000
Bestyrelsesmøder og konference	43.000	54.000
Mødeaktiviteter	115.000	115.000
Diverse aktiviteter	279.000	184.000
Administration a-kasse	160.000	160.000
Lo medlemskab	59.200	40.000
Bevillinger og tilskud	13.000	8.000
Administrationsudgifter	955.267	1.000.000
Udgifter i alt	4.709.767	4.671.385
Diverser indtægter/udgifter	-7.233	-8.000
Resultat (+ er godt ,- er skidt)	-140.300	-244.005

Indledning

Også denne gang har vi forsøgt på at holde beretningen så virkelighedsnær og fortællende som muligt.

Vi har igen taget udgangspunkt i konkrete medlemssager og konflikter med arbejdsgiverne,

og vi håber på, at vi på denne måde får beretningen til at fremstå levende og virkelig for dig, der læser den.

Med mindre andet er angivet, er historierne virkelige, selvom navnene er fiktive.

Store beslutninger

Det har været en periode med store omvæltninger og store beslutninger både for bestyrelsen og kontoret.

Kort efter generalforsamlingen i 2019 stoppede samarbejdet med en af de mest erfarne valgte på kontoret. Ud over at processen op til beslutningen var svær for alle, så har det også betydet, at vi har måttet reorganisere os på kontoret.

Den sidste del er nu sund nok. Vi har alle sammen en tendens til at fordybe os i vores opgaver. Det er selvfølgelig godt for vores samlede ekspertise og evne til at agere på et højt niveau når der skal løses problemer, men det kan også give noget tunnelsyn, hvor man ikke får inddraget viden fra andres områder. Vores tætte samarbejde på kontoret har dog minimeret det problem, alligevel er det sundt at få alles opgaver på bordet og få dem fordelt på ny.

At sætte opgaverne under lup har medført en beslutning om at sætte et særligt fokus på Svendborg og Langeland kommuner. I de 2 kommuner har vi kunnet konstatere, at vi som fagforening ikke står helt så "skarpt", som vi gerne ville.

Det er selvfølgelig særligt vigtigt at få talt om alle opgaver, når der er nye på kontoret. Da vi nu var blevet en valgt færre, skulle bestyrelsen beslutte, hvordan den situation skulle håndteres. Hvor længe kunne

vi klare os med 20 % færre folk på kontoret, og hvilken proces skulle der besluttes for at få valgt en ny?

På bestyrelseskonferencen i juni 2019 blev det besluttet, at vi skulle afholde en ekstraordinær generalforsamling, samt at vi på bestyrelsesmødet i august skulle beslutte datoen for generalforsamlingen. Det førte til nogle gode debatter på bestyrelsesmødet i august



om demokratiforståelse og bestyrelsesansvar.

Bestyrelsen var nødt til at få taget debatten om, hvorvidt de skulle indstille en kandidat til generalforsamlingen, eller om de skulle lade det være helt og holdent op til generalforsamlingen at indstille og vælge. Bestutningen blev, at da bestyrelsen er valgt til at

tage ansvar for fagforeningens drift, så måtte bestyrelsen også taget ansvaret for, at der var mindst en kvalificeret kandidat til posten, samt at bestyrelsen i den forbindelse skulle afsøge muligheden for at finde en kvalificeret kandidat i dens midte, som så hurtigt kunne konstitueres som faglig sekretær.

Herefter var det opfattelsen i bestyrelsen, at det ikke længere gav mening at indkalde til en ekstraordinær generalforsamling med valg som det eneste punkt – en ekstraordinær generalforsamling hvor sandsynligheden for, at ikke ret mange medlemmer ville dukke op, var stor. Det blev derfor besluttet at lade konstitueringen være indtil den ordinære generalforsamling i april 2020.

På bestyrelsesmødet i september meldte 3 bestyrelsesmedlemmer sig til posten. Ved kampvalg blev fællestillidsrepræsentant Steen Colding Nielsen konstitueret til faglig sekretær.

Covid19-pandemien har som bekendt efterfølgende forhindret os i at få afholdt en generalforsamling i 2020; Steen er forsat konstitueret i stillingen.

Så blev vi igen 4

I november blev Marianne valgt som sektorformand i HK-Lillebælt. Hun stoppede i derfor i PMF Fyn med udgangen af 2020.

Marianne var ansat som konsulent, men med stort set samme ansvar og opgavetyper som de fagligt valgte.

Nu med en ny vakant stilling har vi lagt hjernerne i blød, i forhold til om vi kan fordele opgaverne på en ny måde. Kan vi definere en ny stilling på en måde, så vi kan flytte opgaver nok væk fra de 3 valgte, til at vi kan frigive mere tid til at være dagsordensættende overfor arbejdsgrupperne.

Dansen med Corona

Også det seneste år med Corona har givet anledning til, at vi har måttet træffe en del hurtige og vigtige beslutninger på alle niveauer i organisationen. Både i FOA centralt, på PMF Fyns kontor lokalt og på arbejdspladserne har alle tillidsvalgte og ansatte været involveret i indgåelse af aftaler mellem os og arbejdsgrupperne. Her har kunsten for os alle været at balancere mellem nødvendig fleksibilitet og opretholdelse af gode og sundhedsmæssigt forsvarlige

forhold for vores medlemmer.

Gitte og Per

Alle offentlige instanser, foreninger, virksomheder og andre, som behandler/opbevarer andres persondata i hele EU, har skullet forholde sig til GDPR – og her er vi ingen undtagelse.

I sagens natur har vi hver eneste dag med personlige- og personfølsomme data at gøre, alene det at være medlem af en fagforening er personfølsom data.

Det har betydet mange ændrede arbejdsgange og nye digitale muligheder, som vi – og medlemmerne – lige har skullet vænne os til. Men i sidste ende er der stor fornuft i, at vi skal passe godt på vores medlemmers data.

FOAs nye forbundsformand Mona Striib fik lidt problemer, da hun på et hovedbestyrelsesmøde gentagne gange skulle henvise til de nye GDPR (EU's dataforordningsregler), at det blev til "Gitte og Per".

Arbejdspladsfællesskaber

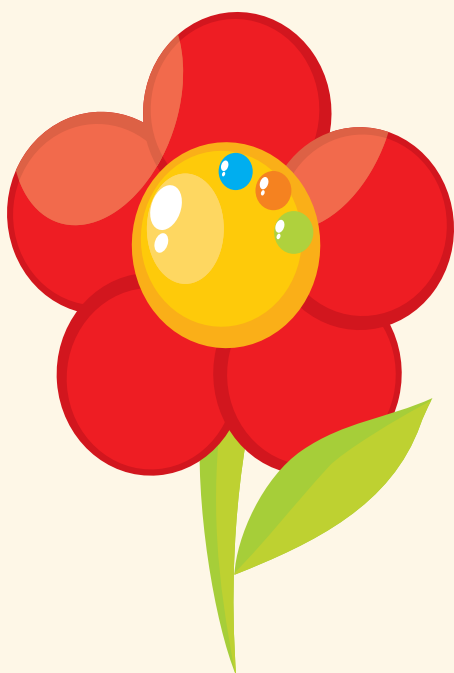
Vi lever i en tid med stress og jag, højt sygefravær og risiko for stress. Det er åbenbart blevet en risikofaktor, man skal leve med på kommunale arbejdspladser. I PMF Fyn bilder vi os ikke ind, at vi har den ultimative løsning, men vi tror på, at vi har en forbandet god medicin. Navnet på denne medicin er arbejdspladsfællesskaber, hvor vi er enige om kerneopgaven, hvor vi anerkender hinanden, hvor vi har indflydelse på vores arbejde og tør at sige fra, når noget ikke er rigtigt. Arbejdspladsfællesskaber hvor vi tager ansvar for opgaven og hinanden og dermed kan give det lille ekstra, der i virkeligheden gør dagen en lille smule lettere for os alle sammen.

"Lederne var de første, der så det. Ved at give fik de meget mere tilbage. De gav medindflydelse. De fik medansvar". – Udsagn fra en tillidsrepræsentant.

Det er sådan en arbejdsplads, vi alle går og drømmer om, men hvordan får man så sådan en arbejdsplads? Den kommer ikke bare af sig selv, men man kan sagtens arbejde sig derhen. Det kræver bare, at vi alle er indstillet på det. Gevinsten ved at arbejde med arbejdspladsfællesskaber har vist sig at give en højere social kapital og et markant lavere sygefravær.

Nu kan man så undre sig over, hvorfor alle ikke har taget denne medicin til sig, og på børn- og ungeområdet på Fyn leder vi stadig efter den første arbejdsplads, der tør kaste sig over projektet. Og netop det at turde er nok problemet, for det er også et opgør med stram og diktatorisk ledelsesstil. Ledelsen skal nemlig udvise tillid og give indflydelse – til gengæld får medarbejderne ansvar for kerneopgaven og et godt arbejdsmiljø.

Og det er måske her netop Corona har lært os noget vigtigt, for hvad var det, der skete, da der skulle lukkes op efter påsken 2020? Lederne stod med en opgave, de aldrig havde prøvet før, så de samlede deres personale og fremlagde rammer og retningslinjer og inddrog medarbejderne, som tværfagligt arbejdede med løsningerne. Altså udviste tillid og gav indflydelse, og til gengæld fik de ansvar og et næsten ikke eksisterende sygefravær. Det har kun bestyrket os i PMF Fyn om, at arbejdspladsfællesskaber skal være et indsatsområde. Nu skal vi bare have overbevist lederne, for vi tror på, at det er det eneste rigtige.



Medlemskab – tilvalg eller fravalg?

Desværre har 2019 igen været et år, hvor vi har haft faldende medlemstal. Vi er stadig ikke helt gode nok til at få de nyansatte kolleger meldt ind. Vi kan dog se, at organiseringsprocenten generelt er højere på de arbejdspladser, hvor der er en tillidsrepræsentant. Synliggørelse af værdien af fællesskabet har stor betydning for, om kollegerne melder sig ind eller ej, og her har tillidsrepræsentanterne en opgave i at være PMF Fyn på arbejdspladserne. Det at kunne se sig i et fællesskab, hvor ”jeg” får noget ud af at være, er en vigtig faktor, der spiller en stor rolle for den enkelte. Tillidsrepræsentanten skal derfor fortælle de gode historier om, hvad vi bruger fællesskabet til, og hvor vigtigt det er, at alle er med i fællesskabet. En anden væsentlig faktor er, at det skal være let at melde sig ind. Aktuelt er det ikke særligt let. For hvis du går ind på vores hjemmeside for at indmelde dig elektronisk, så kræver det nærmest en akademikeruddannelse at komme igennem den række spørgsmål, du skal svare på – og her kan der faktisk være tvivl om en akademikeruddannelse rækker. Vi skal selvfølgelig arbejde på at gøre det lettere, men indtil da skal vores tillidsvalgte være behjælpelige og eventuelt henvise til kontoret.

Også i 2020 fortsatte det faldende medlemstal. I foråret mistede vi en del medlemmer, og selvom der også kom nye til, så endte vi med at have 40 færre medlemmer ved udgangen af juli måned. Vi har desværre ikke formået at indhente dette i efteråret, men medlemstallet har til gengæld været meget stabilt, og vi har ikke haft yderligere tilbagegang.

Coronatiden har absolut ikke gjort det nemmere at organisere nye medlemmer. Flere

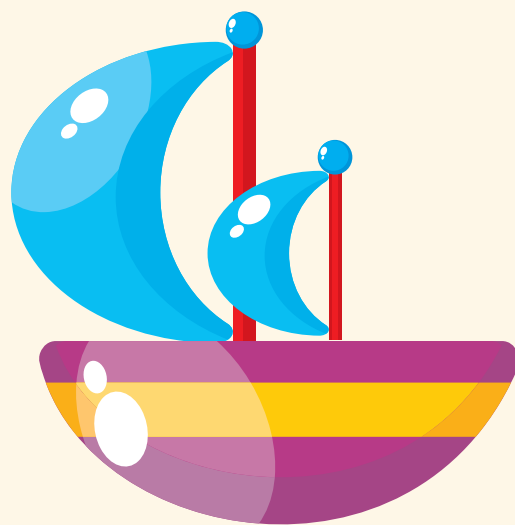
tillidsrepræsentanter har været afskåret fra at kunne komme på arbejdspladsbesøg og har derfor haft svært ved at pleje relationerne til eksisterende medlemmer og få opbygget relationer til de nyansatte.

Hvis vi prøver at analysere på vores organiseringsindsats, så gør vi det på mange måder rigtig godt. En forbundsanalyse viser, at vi er den pædagogiske afdeling, der gør det bedst. Vi har hele tiden fokus på, hvordan vi fastholder vores medlemmer, og hvordan vi får nye medlemmer. Vi forsøger at være synlige i medierne, vi tager på arbejdspladsbesøg, vi laver medlemsarrangementer, og vores tillidsrepræsentanter varetager den daglige indsats ude på arbejdspladserne. Alligevel er det svært at få vendt kurven, så vi igen får flere indmeldte, end udmeldte. Den største udfordring er, at flere af vores medlemmer kun er i faget for en kort periode. Det er derfor helt naturligt, at de melder sig ud eller bliver overflyttet til andre fagforeninger. Vi skal blive endnu bedre til at få alle nyansatte meldt ind i vores fællesskab. Vi skal stå sammen, og vi skal fortælle de gode historier om, hvilken betydning fællesskabet har for faget og for gode løn- og arbejdsvilkår.

Stort medlemspotentiale på de private arbejdspladser

Efterhånden som der kommer flere private institutioner og skoler til, vokser vores medlemspotentiale. Der er også fortsat en del af de ansatte pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, som aldrig har fået meldt sig ind. Vi har derfor frem til februar 2020 haft god gavn af vores frikøbte FTR, der har arbejdet som organisator i 7 timer ugentligt. Ved besøgene på de private arbejdspladser har han fået skabt relationer til både

medarbejdere og ledere, og vi har jævnligt fået nye medlemmer, som kan se værdien af fællesskabet. Selv alt godt har dog en ende. I 2020 var frikøbet ikke længere foreneligt med FTR'ens arbejdsplads, og ikke længe efter holdt Coronaen sit indtog i landet. Skønt bestyrelsen fortsat ser behovet for, at vi gør noget særligt for at udbygge relationerne til vores private skoler og institutioner på Fyn, så har Coronaen og den



manglende mulighed for at komme på arbejdspladsbesøg, foreløbigt sat indsatsen på stand by.

Pæn organiseringsprocent blandt eleverne

Vi har fortsat en særlig organiseringsindsats på Social- og Sundhedsskolen, hvor vi kommer på besøg hver 14. dag. Eleverne synes helt klart, at det er hyggeligt, at deres fagforening kommer forbi, og relationen skaber tryk for eleverne. Der er hver gang elever, der har spørgsmål om overenskomst og fremtidige jobmuligheder. A-kassen deltager også på disse besøg, så her har eleverne mulighed for at stille spørgsmål om dagpenge og ledighed. Gevinsten med besøgene er også, at vi af og til får nye elevmedlemmer.

Besøg på skolen – Mie er elev på skolen, og hun kommer hen til PMF Fyn-standen sammen med en anden elev og spørger, om hun må tage et bolsje. Vi snakker om, hvor langt hun er i sit uddannelsesforløb, og om, hvordan det går? Må jeg tage et bolsje mere, spørger Mie, jeg er medlem, fortsætter hun. Den anden elev spørger, om hun også må tage et bolsje, selvom hun ikke er medlem. Er du ikke medlem, udbryder Mie. Kan du så se at få meldt dig ind. Den anden elev spørger, hvad det koster at være medlem, og det ender med, at hun også bliver meldt ind.

Igenom 2020 har skolebesøgene hver 14. dag været gennemført, når det har været muligt i forhold til Corona, men året har desværre været præget af lange perioder, hvor både vi og Social- og Sundhedsskolen ikke har fundet det sundhedsmæssigt forsvarligt. Vi ser frem til igen at kunne besøge skolen og eleverne kontinuerligt, når tilstandene forhåbentligt inden længe bliver bedre.

Fastholdelse af medlemmer

Det er fåtallet, der melder sig ud, hvis de stadig er i arbejde, og det er jo positivt. Der er desværre en del ledige, som melder sig ud, men ofte er det med begrundelsen om en stram økonomi, da man jo ikke ligefrem bliver rig af at være på dagpenge. Forhåbentligt melder de sig ind igen, når de kommer i job.

Arbejdspladsbesøg er med til at fastholde medlemmerne. De er utroligt glade for vores besøg, når vi kommer ud og snakker løn- og ansættelsesvilkår med dem. Det skaber relationer til det enkelte medlem, når de mærker, at vi er til for dem.

De fleste af vores medlemsarrangementer er

populære blandt vores medlemmer – især den årlige bustur, som udelukkende er for medlemmer. Turen gik i 2019 til København, hvor vi først besøgte Nordisk film, og efter at have udforsket København på egen hånd sluttede vi af med kaffe og kage i restaurant Tårnet på Christiansborg. Øvrige arrangementer var åbnet op for, at medlemmerne kunne tage påhæng eller kolleger med. En del planlagte arrangementer måtte desværre aflyses på grund af for få tilmeldte, men vi gennemførte arrangementerne med chokoladeturset, foredraget "Inklusion af de sensitive børn i daginstitutioner", og pensionsinfo med PenSam.

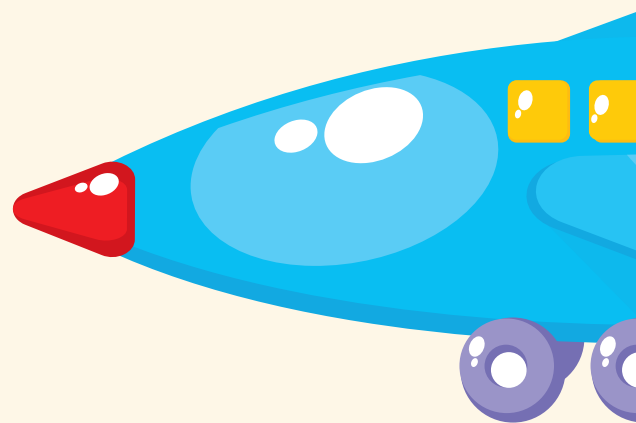
Susanne ringer til PMF Fyn. "Er der stadig plads på busturen? Jeg har forsøgt at tilmelde mig på hjemmesiden, men den viser hele tiden fejl, og jeg vil bare så gerne med. Flere af mine kolleger har også tilmeldt sig, og vi glæder os bare så meget til at få en hyggelig dag sammen."

I 2020 havde vi også planlagt en del arrangementer. Blandt andet en bustur til Randers, hvor vi skulle se Randers Regnskov og Elvis Museet. Men Coronaen har også på denne front sat en stopper for meget, og vi har henad vejen måttet aflyse vores planlagte arrangementer. Vi nåede dog at afholde et arrangement i februar måned, nemlig glassmugning hos H.J. Hansen. Vi havde en super hyggelig aften, hvor vi hver især blev klogere på, hvor stor betydning det har, at vinen drikkes af det rigtige glas.

Vi er godt i gang med at planlægge arrangementer i 2021 og håber selvfølgelig på lige så stor interesse og opbakning fra jer medlemmer, som vi plejer.

De tillidsvalgte er uundværlige.

Fællestillidsrepræsentanter, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter er værdifulde for medarbejderne på arbejdspladserne. Det er disse repræsentanter, der i dagligdagen arbejder for, at overenskomstens bestemmelser overholdes, og at arbejdsmiljøet er i orden, både psykisk og fysisk. De er bindeled til verden udenfor, hvor de har



kontakt med andre arbejdspladser, kommunen og PMF Fyn.

De tillidsvalgtes virke

Arbejdsmiljørepræsentanternes opgave er at arbejde for et godt og sikkert arbejdsmiljø, men også tillidsrepræsentanten skal arbejde for et psykisk godt arbejdsmiljø. De tillidsvalgte har alt i alt mange opgaver, der skal løses, så det kræver, at man er godt klædt på. PMF Fyn tilbyder en del kurser og læring, som er med til at styrke de tillidsvalgte. Her tager vi udgangspunkt i den aftale, der er lavet med de tillidsvalgte – TR-, AMR- og FTR-aftaler – hvor opgaverne er beskrevet, og hvor de tillidsvalgte får et overblik over, hvilke opgaver de skal løse. De nye

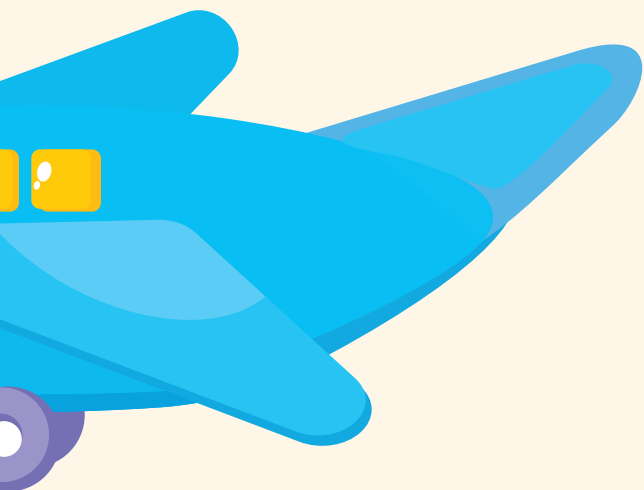
GDPR-regler i persondataloven fylder en del for vores tillidsvalgte – hvad må man gemme, og hvor må man opbevare det? Hvad må man sige, og hvad må man oplyse om? Selvom både kommunerne og FOA forsøger at informere og oplære de tillidsvalgte i GDPR-reglerne, så dukker der hele tiden nye spørgsmål op. Det bliver forhåbentlig bedre med tiden, når vi har vænnet os til reglerne og lærer at se lidt mere afslappet på det.

Fællestillidsrepræsentanterne og tillidsrepræsentanterne er ikke underlagt en lovgivning, så her er det op til den enkelte organisation at beslutte valgperioden. I PMF Fyn har vi opfordret til, at der afholdes valg hvert andet år, men det har kun været en opfordring, så mange tillidsrepræsentanter har ikke haft afholdt valg i flere år – medlemmerne/kollegerne har ikke haft ønske om valg, så derfor har tillidsrepræsentanten ikke lige taget initiativ til det.

det lettere for den tillidsvalgte og for medlemmerne at få afholdt valg på demokratisk vis. Valgmaterialet ligger nu på PMF Fyns hjemmeside og kan benyttes af alle i forbindelse med valgene – også af de medlemmer, som ikke har valgt en tillidsrepræsentant, men som ønsker at vælge én. Der har i 2020 været flere valghandlinger, enten nyvalg eller genvalg. Her har Corona selvfølgelig også besværliggjort disse valghandlinger – når man ikke kan mødes fysisk, er man jo nødt til at gøre det elektronisk – og så er det ekstra vigtigt, at der ikke er tvivl om procedurerne. Her har vores valgmateriale fra hjemmesiden været med til, at disse valg har kunnet gennemføres på en ordentlig og gennemsigtig måde.

Tillidsvalgt i en Coronatid

Det meste af året 2020 har som bekendt stået i Coronaens tegn. De tillidsvalgte har været udfordret i deres rolle, og de har haft nok at se til. Der er lavet aftaler og retningslinjer på arbejdspladserne og i kommunerne, kollegerne har haft mange spørgsmål, og flere kolleger har følt sig utrygge ved situationen, arbejdsvaner/ rutiner er blevet ændret og tilpasset de restriktioner, som er kommet ovenfra. Vores lokale arbejdsmiljørepræsentanter har haft et stort ansvar og har gjort en kæmpe indsats for fortsat at sikre et godt og sikkert arbejdsmiljø, og det er de lykkedes rigtigt godt med. Det har i perioden været svært for mange tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter at komme rundt på alle institutioner og i alle børnehuse, så her har de skullet være kreative for fortsat at være synlige overfor kollegerne – blandt andet ved at oprette Messenger-grupper og afholde virtuelle møder. De har haft stor gavn af sparring og erfaringsudveksling i TR-



Anja arbejder i en børnehave, hvor der ikke er nogen tillidsrepræsentant. Hun og hendes kolleger har snakket om, at det ville være godt at få valgt én, som kan tale deres fælles sag overfor ledelsen. Efterhånden er de en del ansatte PMF'ere, som har de samme udfordringer med deres løn- og ansættelsesvilkår. Men de er ikke rigtigt klar over, hvordan de griber det an. Det har derfor været en stor hjælp med det nye materiale, som de har fundet på hjemmesiden, og nu er der valgt en tillidsrepræsentant.

Valg af de tillidsvalgte

Valget af de tillidsvalgte foregår på demokratisk vis. Alle medarbejdere på arbejdspladsen er med til at vælge arbejdsmiljørepræsentant, og alle pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter på arbejdspladsen er med til at vælge tillidsrepræsentant. Fællestillidsrepræsentanterne vælges blandt tillidsrepræsentanterne.

Arbejdsmiljørepræsentanterne er underlagt en lovgivning, hvor valgperioden som udgangspunkt er 2-årig – i nogle kommuner er der dog længere valgperioder, hvis man i MED har besluttet dette, for eksempel i Assens kommune, hvor man nu har 3-årige valgperioder.

Vores forbund har den politiske tilgang til valg af de tillidsvalgte, at der skal foretages valg hvert andet år. Det skal der, for at sikre at de tillidsvalgte fortsat har medlemmernes tillid. Bestyrelsen i PMF Fyn er enige i dette og har derfor besluttet, at det ikke længere kun er en opfordring, men at der skal afholdes valg af fællestillidsrepræsentanter og tillidsrepræsentanter hver andet år. Bestyrelsen har brugt en del tid på at få udarbejdet procedure og retningslinjer for "det gode valg". Samtidigt er der lavet en skabelon til et referat fra valgmødet. Det samlede materiale skulle gerne gøre

netværkene, hvor fysiske møder har været erstattet af virtuelle møder, og der har på mange måder åbnet sig en ny virtuel verden. De giver dog alle udtryk for, at de savner det fysiske samvær – både med kollegerne og med øvrige tillidsvalgte.

Lønkamp med og uden boksehandsker

At sikre medlemmerne den bedst mulige løn er fortsat en grundpille i arbejdet for en rigtig fagforening og en af de primære og helt naturlige veje til dialog med vores medlemmer. Får man de korrekte, forhåndsaftalte tillæg? Får man det, som overenskomsten siger, at man skal have? Hvilke tillæg vil man gerne have, at tillidsrepræsentanten eller den faglige sekretær forhandler hjem ved næste forhandling? Dialogen om lønnen bygger relationer mellem medlem, tillidsrepræsentant og faglig sekretær og giver forståelse og viden om de arbejdsopgaver og den kæmpe indsats vores medlemmer hver dag løfter på vores arbejdspladser.

Særligt blandt ansatte på skoleområdet kan overenskomstens bestemmelser om løn virke svær at gennemskue, for hvornår har man krav på tillæg for at arbejde i 0., 1., 2. og 3. kl., hvornår skal man have tillæg for at have ansvaret for undervisningen, og hvornår er man i virkeligheden inde i klassen som vikar for en lærer? Svarene er ikke altid entydige, og i sådanne tilfælde maner forbundet til forsigtighed, hvor vurderingen må tages fra sag til sag – også om en sag tåler videreførelse. I sager, hvor svaret er klokkeklart, er der dog ingen grund til at tøve eller ryste på hånden. Her skal kravene rejses, så medlemmerne kan få, hvad de er berettigede til.



Fra skoleområdet i Odense fortæller FTR: "Jeg fanger efterhånden oftest forhold omkring manglende tillæg i forbindelse med lønindplacering af de nyansatte. Jeg har vænnet mig til at spørge grundigt ind til medlemmets arbejdsopgaver fra starten, netop fordi vi tidligere har fundet en del tilfælde, hvor folk ikke fik, hvad de havde krav på."

FOA fremhæver blandt sine kongresmål fra den seneste kongres i 2019, at alle FOAs medlemmer skal opleve forbedret realløn. Forbundet har igennem flere overenskomstforhandlinger arbejdet for en øget retfærdighed i aftaler om lønforbedringer. Et af midlerne er kravet om, at lønforbedringer aftales i kroner/øre – ikke i procenter. Det vil sikre, at de aftalte lønstigninger vil blive givet som ens beløb til alle – uafhængigt af, hvilken løn man i forvejen har. Med netop dette krav har vi dog længe stået ret alene.

I PMF Fyn har vi fra første færd igen og igen været med til at fremsætte kravet om, at lønforbedringer skal aftales i kroner/øre – ikke i

procenter. Men vi har for længst forstået, at vil vi sikre lønnen for vores medlemmer, må vi være proaktive og gå målrettet og ambitiøst til forhandlingerne i de fynske kommuner om lokal løn. Her er det vigtigt at have in mente, at kommunerne er vidt forskellige, og hvad der virker i den ene kommune, er ikke nødvendigvis opskriften på at komme i mål og sikre lønforbedringer i alle andre kommuner.

I nogle kommuner er det lykkedes os at aftale stort set al lokal løn som forhåndsaftalte tillæg. Her udmønter de lokale lønforhandlinger ude på de enkelte institutioner ikke så mange og så store beløb, og meget handler her om at holde øje med, at de forhåndsaftalte løntillæg rent faktisk også når ud på det enkelte medlems lønseddel. Da langt den største andel af vores medlemmer i de mindre kommuner ofte forbliver ansatte ved samme institution igennem hele deres arbejdsliv, kan forhåndsaftalte lønforbedringer i sådanne kommuner sikre en høj grad af både jævnlige og rimelige lønforbedringer. Det ser vi i for eksempel på Langeland og Ærø samt i Nyborg og Kerteminde.

I andre kommuner – for eksempel Odense, hvor der konstant er større udskiftning på arbejdspladserne i gruppen af pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter – ligger en større del af tyngden på de individuelle lønforhandlinger helt ude på den enkelte arbejdsplads. Trods en udmærket forhåndsaftale gør alene hastigheden af stillingsskiftene, at årlige, individuelle lønforhandlinger er et nødvendigt supplement til at sikre vores medlemmer en rimelig lønudvikling.

I 2019 fik vi efter et komprimeret forhandlingsforløb gennemført

genforhandling af forhåndsaftalen på daginstitutionsområdet i Nyborg. Her er aftalerne om uddannelse værd at fremhæve. De sender blandt andet fælles og klare signaler til ledere og medlemmer om, at pædagogisk assistentuddannelse er et tilbud, som ansatte pædagogmedhjælpere ved Nyborg Kommune skal have, og vi har allerede set det virke ved en af kommunens institutionsledere, som ellers har været afvisende overfor at tilbyde vores medlemmer uddannelsen.

Ved løntjek forud for lønforhandling i Nyborg opdagede PMF Fyn, at et medlem ikke havde fået løn for AMU-overbygningskurser i henhold til forhåndsaftalen. Da vi rejste sagen over for kommunen, gav det et ekstra løntrin med tilbagevirkende kraft fra december 2016.

Arbejdet for at sikre alle fynske pædagogmedhjælpere en forhåndsaftale har igen i 2019 krævet vores fokus i Faaborg-Midtfyn. Her opsagde kommunen i 2017 forhåndsaftalen for vores kolleger i daginstitutionerne. Forhandlingerne var allerede inden kommunens opsigelse i gang. De startede i 2015 og har været præget af hårde sværds slag, omskifteligheder og en meget lav grad af tillid – i hvert fald fra os til kommunen. Ved at rejse individuelle lønkrav har vi fået lagt et tilpas pres på kommunen, til at de syntes, det var interessant igen at åbne forhandlingerne om en forhåndsaftale. Vi er startet med en ny fælles indgangsvinkel, der er nye folk på den anden side af bordet, og vi oplever forhandlinger, som gennemstrømmes af åbenhed, vilje til at finde fælles forståelse og ikke mindst et afgørende

løft af anerkendelsen af vores faggrupper med vilje til at satse på dem. Den tillid, der skabes igennem et sådant forhandlingsforløb, smitter af på alle niveauer og åbner nye veje til at søge samarbejde frem for konfrontation – til gavn for vores medlemmer.

Trods Corona og restriktioner og heraf følgende behov for al disponibel arbejdskraft, så ser vi, at aftalerne allerede i 2020 og i endnu højere grad i 2021 er blevet prioriteret. Det betyder, at den nye forhåndsaftales bestemmelse, om at 6-8 allerede ansatte pædagogmedhjælpere årligt uddannes til pædagogiske assistenter, er i fuld gang med at blive efterlevet, så vi til oktober 2021 kan hilse to nye pædagogisk assistenter velkommen tilbage i virkeligheden, og til marts 2022 endnu 6.

What did you learn in school today?

Uddannelse uden stop

Uddannelsesmulighederne er på vores område mangfoldige. Pædagogisk assistentuddannelse ses i flere og flere af de fynske kommuner som det helt naturlige uddannelsesstilbud for pædagogmedhjælpere uden

anden pædagogisk uddannelse. Det er ikke kommet af sig selv, men alene fordi vi lokalt i PMF Fyn og FOA centralt har bragt de pædagogiske assistenter og deres kompetencer i fokus ved enhver given lejlighed. Også vores mange tillidsrepræsentanter er gået forrest og har selv vist styrke og mod til at gennemføre den pædagogiske assistentuddannelse, selv om det for mange af dem har været mange år siden, de sidst gik i skole.

Helt så godt går det endnu ikke med at gøre brug af de muligheder, der ligger for erfarne pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter til at uddanne sig via de pædagogiske akademiuddannelser, som igen giver adgang til diplomuddannelse efter yderligere 2 års relevant arbejde. Mens man er i arbejde, kan man gå hele vejen fra ufaglært til pædagogisk assistent med efterfølgende akademi- og diplomuddannelse, så hvorfor holde sig tilbage?

En erfaren tillidsrepræsentant gik med følelsen af, at hun var blevet for gammel til at uddanne sig til pædagogisk assistent. Leder og PMF Fyn gik fælles til opgaven med at motivere og lægge et moderat pres for at få hende af sted. Nu er hun uddannet og jublende lykkelig.

AMU-forløb Nyborg/ Kerteminde og Assens

Det bliver stadig vanskeligere for Social- og Sundhedsskolen Fyn at oprette katalogudbudte AMU-uddannelser. De pædagogiske kurser aflyses gang på gang på grund af for få tilmeldinger.

Både når det handler om pædagogiske akademimoduler og



AMU-uddannelser, har vejen til at sikre oprettelse og dermed uddannelse til vores medlemmer vist sig at være samarbejde med kommuner og institutioner om hjemtagelse af uddannelserne – det vil sige, at kommunerne direkte har ”købt” forløbene af Social- og Sundhedsskolen. På den måde er det i denne generalforsamlingsperiode lykkedes at få etableret et 3-dages AMU-forløb i Assens om den styrkede pædagogiske læreplan, som er obligatorisk for alle pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter på både skoler og daginstitutioner.

Også i Nyborg og Kerteminde har vi haft succes med at være igangsættere af et samarbejde mellem de to kommuner og Social- og Sundhedsskolen Fyn. Det har ført til 3 ugers obligatorisk AMU-grunduddannelse for alle pædagogmedhjælpere [Kerteminde] og for de pædagogmedhjælpere på daginstitutionsområdet [Nyborg], som ikke har kurset i forvejen eller har taget det for meget længe siden. Hertil kommer et 21-dages AMU-overbygningsforløb i efteråret

2020 sammensat af pædagogiske temaer, som de to kommuner har fundet særligt væsentlige for at sikre et kompetenceløft for medarbejderne på netop deres institutioner. FTR’erne fra Kerteminde og Nyborg har været tæt involveret og har sikret linket til medlemmerne og de tillidsvalgte i de to kommuner.

Det er vores oplevelse, at aftalerne holdt i forhold til AMU-grunduddannelsen i 1. kvartal 2020, hvor begge kommuner deltog med stort set alle potentielle pædagogmedhjælpere. Med hensyn til overbygningskurserne i efteråret er historien desværre en anden. Kerteminde har holdt fast i kravet om, at alle pædagogmedhjælpere skulle deltage. Det gjorde Nyborg til gengæld ikke! Kun 5 pædagogmedhjælpere har deltaget i overbygningskurserne, og vores oplevelse er desværre, at lederne flere steder ikke har levet op til vores aftaler om at motivere og stille krav til deres pædagogmedhjælpere – nogle steder er tilbagemeldingen fra vores medlemmer, at de ligefrem har stået i vejen.

PMF Fyn besøgte i slutningen af AMU-grundforløbet eleverne på det første hold fra Nyborg og Kerteminde. De lærte om narrative metoder, hvor de i grupper formidlede det lærte igennem sang og historiefortælling.

Bemærkning fra Morten, som er på kursus: ”Den pædagogiske teori har været lidt langhåret, men vi har også haft det sjovt.”

Samarbejde med Social- og Sundhedsskolen

Samarbejdet med Social- og Sundhedsskolen er i det hele taget styrket igennem det seneste år. Der er fortsat udfordringer rent administrativt og der har været stor udskiftning blandt personalet, hvilket elevernes oplevelse af deres uddannelsesforløb desværre ind i mellem mærkes af. Vi oplever dog en stor vilje fra skolen til at gøre det så godt som muligt, når eleverne tager ansvar for egen læring og går den rigtige vej med deres kritik. Ikke alt lykkes første gang, men viljen er der til at give alle skolens elever et optimalt uddannelsesforløb.

I det lokale uddannelsesudvalg har samarbejdet mellem kommunernes elevansvarlige, skolen og organisationerne sjældent været bedre og mere ligeværdigt. Det skyldes ikke mindst de deltagende uddannelseskoordinatorer fra kommunerne, der ligesom vi med liv og sjæl vil uddannelsen det bedste. Sammen er det lykkedes os at afværge forsøg fra UCL Syd på strandhugst blandt vores skoles potentielle elever. UCL Syd havde i sommeren 2019 fået den idé at udbyde et EUV1-forløb [pædagogisk assistentforløb for voksne med erfaring] med placering i Odense. Efter fælles indsats trak UCL Syd følehornene til sig og forblev placeret i Kolding og det sydlige Jylland.



Elevarbejdet

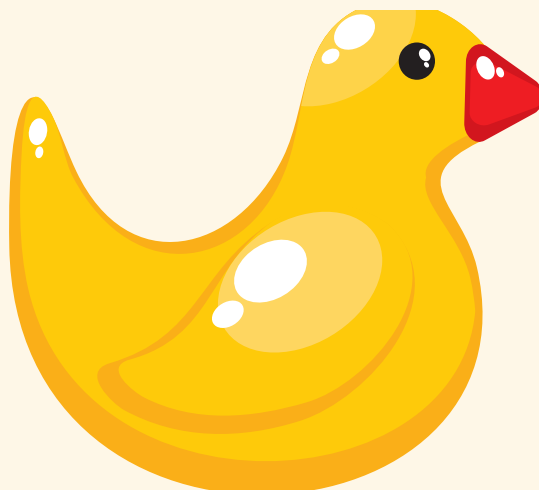
Vores skole er pr. 1. januar 2020 flyttet sammen på én matrikel, så både social- og sundhedselever og pædagogisk assistentelever nu bor under samme tag. Det giver nye muligheder, og på elevområdet har det allerede medført, at vores besøg på skolen nu foregår samtidigt med FOA Odenses, så alle elever kan opleve at blive serviceret, når FOA og PMF Fyn er på besøg på deres skole.

Eleverne er nu samlet i ét elevråd, som rummer begge uddannelser. Vi har på grund af Corona endnu ikke haft mulighed for at mødes med elevrådet og afsøge, hvilke muligheder det vil give for et fremtidigt mere kontinuert samarbejde mellem os og elevrådet.

Med henblik på i øget grad at være med, dér hvor eleverne er, er vi i 2018 og 2019 indgået i samarbejde med skolen om arrangementer i Uge 34, H.C. Andersenugen i Odense. Ud over fagaftenen med arbejdsrelevant teori og tumleri var PMF Fyn i 2019 på gaden hele torsdagen foran Grand Hotel, hvor vi tilbød alle forbigående børn at være med til at male fællesskabet. Det er der kommet to meget fine malerier ud af, hvoraf vi har foræret det ene til den nye skole i forbindelse med indvielsen.

I 2020 har det hverken været muligt for skolen eller os at deltage med lignende aktiviteter i H.C. Andersenugen. Dette skyldes i høj grad Corona.

Til gengæld kan vi vedrørende rekruttering af deltagere til EUV1-forløbene i fremtiden forvente et øget samarbejde mellem skolen, uddannelseskoordinatorerne i kommunerne og os. Skolen har gjort det til et af sine indsatsområder,



og vi afventer nu – så snart det er muligt at mødes fysisk – at blive indbudt til fælles idéudveksling og et mere gensidigt involverende samarbejde.

Kommer der snart en voksen?

Når vi forhåbentligt på denne generalforsamling vedtager bestyrelsens oplæg til arbejdsprogram for de kommende to år, er normeringer igen prioriteret som et indsatsområde.

Da vi for to år siden satte vores arbejde i gang i bestyrelsen, har vi virkelig ramt en åre, for i den efterfølgende tid har debatten om normeringer på landets daginstitutioner været højaktuel, både hvor mennesker mødes og i medierne. Ovenikøbet i en sådan grad, at spørgsmålet om minimumsnormeringer er blevet et væsentligt tema i regeringsgrundlaget efter folketingsvalget i juni 2019.

Lige nu arbejdes der på højtryk for at finde en løsning, som rent faktisk vil løfte normeringen i landets daginstitutioner. Men opgaven er vanskelig, når regeringen og dens samarbejdspartnere har mange og forskellige tilgange til, hvordan en løsning skal se ud – herunder noget så væsentligt som hvordan normeringen rent faktisk skal måles. Skal det være som et gennemsnit

hen over kommunen, eller skal det være på den enkelte institution eller endda helt ude på den enkelte stue?

I PMF Fyn gør vi, hvad vi kan, for at præge nogle til at mene noget og mene det rigtige. Folketingspolitikere, lokalpolitikere, forvaltninger og lokale medier har med jævne mellemrum modtaget skrivelser fra vores normeringsudvalg, hvor vi fra forskellige vinkler har fremhævet behovet for forsvarlige og ansvarlige normeringer.

”Tak for at råbe os politikere op. Denne sag er hjerteblod for mit parti og jeg. Det er guld værd at have fagorganisationerne i ryggen, næste gang vi snakker normeringer.” – Svar fra en lokalpolitiker til fællestillidsrepræsentant efter modtagelsen af Normeringsudvalgets brev ”Eksperimentet med vores børn”.

At sikre ordentlige normeringer tjener både et arbejdsmiljømæssigt og et arbejdsmarkedspolitisk formål. Arbejdsmiljømæssigt vil bedre normeringer betyde flere voksne omkring børnene og heraf afledt mindre risiko for stress, nedslidning og tidlig udbrændthed for den enkelte. Arbejdsmarkedspolitisk giver aftaler om mærkbare normeringsforbedringer øgede muligheder for at sikre beskæftigelse til vores faggrupper – ikke mindst for vores nyuddannede pædagogiske assistenter, der nogle steder kan have udfordringer med at finde fodfæste på det pædagogiske arbejdsmarked. Vi har ved de lejligheder, vi har fået øje på, benyttet anledningen til – både officielt og mindre officielt – at bringe vores faggrupper i spil og gøre opmærksom på vores medlemmers kvalifikationer.

Det skal vi fortsætte med at gøre som bestyrelse og via vores normeringsudvalg i det kommende år. Det er særligt interessant netop nu, hvor manglen på pædagoguddannede giver øget plads til vores faggrupper, når planerne om normeringsforbedringer skal realiseres.

I Odense har man i efteråret 2019 politisk besluttet at konvertere pædagogstillinger til pædagogiske assistentstillinger. Endnu har vi til gode at se det i institutionernes stillingsopslag. I Odense har der i 2020 været udbudt 80 pædagogmedhjælperstillinger, 5 pædagogiske assistentstillinger og ikke mindre en 160 pædagogstillinger. I PMF Fyn ser vi det som vores opgave at være med til at sikre, at det rent faktisk har værdi og betydning, når der besluttet noget politisk, som kan være til gavn for vores medlemmer. Vi vil derfor arbejde målrettet for, at forvaltning og institutionsledere lever op til deres ansvar som ledere i den politisk styrede organisation, som Odense Kommune er.

I skrivende stund er vi netop ved at sætte handling bag ordene, idet vi har taget initiativ til, at der i 2021 iværksættes et rotationsprojekt i Odense, hvor 20-24 erfarne pædagogmedhjælpere uddannes til pædagogiske assistenter med start på et EUV1-forløb [erhvervsuddannelse for voksne med erfaring] efter sommerferien 2021. Vi lægger desuden op til i samarbejdet med Odense Kommune, at projektet kommer til at køre mere end en gang, så endnu flere kan få uddannelsen på de for Odense Kommune allermest gunstige vilkår. Det er ren win-win!

”Så står det endelig skrevet ”sort på hvidt”, at pengene fra regeringens pulje skal gå til flere pædagoger og pædagogiske assistenter [står i 1. afsnit i artiklen] – så bliver det alligevel jul ” – Mail fra uddannelseskoordinator på baggrund af en artikel i DKNYT [nyhedsmedie til offentlige beslutningstagere] under overskriften: ”Hjælp på vej til børnehuse med sårbare børn i Odense”

Vores og gode politiske kræfters ihærdighed giver pote flere andre steder. Den seneste finanslovsaftales fremrykning af indfasningen af minimumsnormeringer stiller skarpt på behovet for flere pædagogiske assistenter, for at kommunerne kan komme i mål i henhold til aftalens intentioner. Faaborg-Midtfyn Kommune har måske kunnet se i krystalkuglen, hvad der var på vej fra Christiansborg. Der er i hvert fald ingen tvivl om, at kommunen med indgåelsen af den

seneste forhåndsaftale med PMF Fyn har taget vigtige skridt for at leve op til forpligtelserne i aftalen om minimumsnormeringer. Med forhåndsaftalens bestemmelse om årligt at tilbyde 6-8 allerede ansatte pædagogmedhjælpere uddannelse til pædagogisk assistent sikrer kommunen sig både et tilstrækkeligt antal hænder og et mere end tilstrækkeligt uddannelsesniveau blandt deres ansatte.

Herudover må vi ikke glemme den enorme og helt nødvendige betydning, som mærkbare normeringsforbedringer vil have for vores børns udvikling til livsduelige mennesker. Mennesker, der kan indgå i sociale og arbejdsmæssige fællesskaber med andre, og som kan udvise den tolerance, forståelse, gensidige respekt og tålmodighed, som er nødvendig, når flere mennesker er samlet på ét sted, skal kommunikere med hinanden eller sammen skal løse opgaver.

Hold vores aftaler!

Kommunernes brud på MED-aftalen

MED-aftalen lægger rammer for ansattes adgang til medindflydelse og medbestemmelse på egne arbejdsforhold. I MED-aftalens § 11 beskrives tillidsrepræsentanternes virke og vilkår, og kommunerne går meget op i, at vores tillidsvalgte overholder deres del. Det kniber dog for kommunerne selv at overholde deres forpligtelser. § 11 beskriver tydeligt, at vores tillidsvalgte skal have den fornødne tid til at udføre deres hverv, men de bliver presset ned på et tidsforbrug, der i praksis gør det umuligt at udføre opgaven. Dette viser sig især hos de af vores tillidsrepræsentanter, der dækker flere matrikler. De får simpelthen ikke tiden til at komme rundt i husene for at tale med deres kolleger.



”Jeg er heldig, hvis jeg får tid til at komme rundt en gang hvert halve år.” – TR fra institution med 8 børnehuse

Det er et stort problem, for når det er TR, der skal godkende lønnen, hvordan skal man så kunne gøre det forsvarligt, hvis man ikke får talt med den, man godkender for.

§ 11 beskriver også, hvordan tillidsrepræsentanterne skal holdes orienteret om forestående forandringer i arbejdet, forestående opsigelser eller ansættelser, og her kniber det gevaldigt for de kommunale arbejdspladser at overholde deres forpligtigelser. Aftalen siger klart, at tillidsrepræsentanten skal involveres, så snart lederen tænker på at hyre eller fyre. Ofte mødes vores tillidsfolk med ”Preben starter på mandag, kan du ikke lige skrive lønaftalen under” eller ”Dette er Bente, hun er lige startet i praktik, viser du hende lige rundt” – helt uden noget forhåndskendskab til ansættelserne.

”Det er SÅ irriterende, lige pludselig møder man én på gangen, man aldrig har hørt om eller set før” – TR på skole i Odense

Når PMF Fyn rejser disse brudsager over for en kommune, giver de os altid ret, og deres arbejdspladser retter ind for en periode. Men vi oplever altid, at det ikke holder længe. Stille og roligt glider de tilbage til gamle arbejdsgange.

Dygtige tillidsvalgte i HU

I kommunernes øverste MED-udvalg, hovedudvalgene, var PMF Fyn – for ikke så mange år siden – slet ikke repræsenteret, men dygtige fællestillidsrepræsentanter har markeret sig så positivt over for kommunens øvrige faggrupper, at vi nu er repræsenteret i fire ud af 10 Fynske kommuner. Her arbejder

vores dygtige tillidsvalgte i samarbejde med deres kolleger med politikker, retningslinjer og arbejdsmiljø, der gerne skal forbedre vilkårene for ikke bare vores medlemmer, men alle kommunens medarbejdere – herunder også de tillidsvalgte.

I 2018 udarbejdede hovedudvalget i Odense principper for samarbejde mellem ledelse og tillidsvalgte. Det er principper, der anerkender de tillidsvalgtes betydning for arbejdspladsen og for god ledelse. Det er ikke alle ledere, der har set lyset endnu, men princippernes gode intentioner understreges af, at hovedudvalget i Assens Kommune her i januar 2020 også har vedtaget principper for samarbejde mellem tillidsrepræsentanter og ledelse. I Nyborg kommune deltog PMF Fyn i juni 2020 på et ledermøde, hvor fælles principper blev aftalt. Desværre har vi allerede i efteråret 2020 registreret brud på MED-aftalens §11 vedrørende ansættelser, men på et efterfølgende møde har kommunen beklaget stærkt og lovet forbedringer af praksis.

Vi håber, at de gode intentioner vil sprede sig til alle vores kommuner og dermed anerkende de tillidsvalgtes betydning for god ledelse og gode arbejdspladser – og for altid gøre op med de gentagne brud på MED-aftalens § 11.

Samarbejdet med arbejdsgiverne

Som bekendt dækker PMF Fyn hele Fyn. 10 kommunale hovedarbejdsgivere og en række private arbejdspladser.

Vi plejer at bryste os af, at vi er gode til at samarbejde – i hvert



fald vægter vi samarbejdet med arbejdsgiverne højt. Vi er to sider af samme mønt, når vi taler overenskomst og arbejdsret – det er heldigvis den samme opfattelse, langt de fleste arbejdsgivere har.

Men en gang imellem sker der nogle ændringer i samarbejdsklimaet, som vi ikke selv er herrer over – både positive og negative.

Vi kan for eksempel se, at flere selvejende institutioner overlader forhandlingsretten til ”paraply”-organisationer, uden at de for eksempel har fået aftaleretten med. Det giver nogle svære forhandlinger, hvor vores modpart under forhandlingerne hele tiden har brug for at få fornyet deres mandat. Ofte bliver forhandlingerne yderligere besværliggjorte, fordi organisationen ikke har et lokalkontor på Fyn, så forhandlingerne foregår via telefonen.

Der sker også positive ting. I Odense

oplever vi en langt større positiv samarbejdsvilje, når det kommer til at få sygemeldte tilbage i arbejde. Man kan tydeligt mærke, at området er tilført penge, og nu kan man forvente, at det er den samme socialrådgiver, man møder hver gang til samtalerne. Der er heller ikke længere det samme pres på de sygemeldte, og det gør faktisk, at de kommer sig hurtigere.

Margot: "Jeg oplever, at sagsbehandlere er blevet bedre til at møde vores medlemmer, der hvor de er i deres forløb. Medlemmet bliver ikke mødt med mistro, men med imødekommenhed".

I Kerteminde Kommune oplever vi også en positiv samarbejdsvilje. Senest i forhold til tillidsrepræsentanternes tidlige inddragelse i nyansættelser, hvor vi sammen med kommunen har udarbejdet en procedure. Proceduren i Kerteminde Kommune er lavet, efter at vi i en række kommuner har rejst sager om brud på MED-aftalen i forbindelse med arbejdsgivernes pligt til at informere tillidsrepræsentanterne ved forestående ansættelser og afskedigelser.

I 2020 er vi i flere kommuner i gang med at sikre, at arbejdsgiverne også lever op til deres forpligtelser i forbindelse med nyansættelser. Vi – vores tillidsrepræsentanter – oplever alt for tit, at lønnen for en ny ansat først bliver aftalt, efter at vedkommende er startet i sit nye job. Det på trods af at hovedreglen er, at lønnen skal være aftalt inden tiltrædelsen. Det er et fokuspunkt, vi kommer til at have ind i 2021.

Sociale sager

Frem mod 2020 har de mange år med nedskæringer ramt flere af vores medlemmer på deres helbred. I takt med, at medlemmerne

igennem en årrække har været udsat for øget arbejdspress i form af større krav og ringere normeringer, har vi set et stigende antal af sager om langtidssygemeldinger pga. stress – både arbejdsmæssigt og privat – og nedslidning. Selvom det sociale kapitel tager udgangspunkt i at fastholde ansatte på arbejdsmarkedet og hindre afskedigelse, ser vi desværre, at flere af vores medlemmer afskediges i sygdomsforløbet. Nogle af disse medlemmer oplever også at miste retten til sygedagpenge, og pludselig er de fanget i ressourceforløbs- eller kontanthjælpsnettet. Det er stort set umuligt at få førtidspension, og vejen til et fleksjob er uendelig lang. Vi har derfor en opgave som fagforening i at hjælpe vores medlemmer i sådanne sager. Heldigvis har vi vores socialrådgiver, Margot, som kommer hver mandag. Hun hjælper medlemmerne med at anmelde arbejdsskadesager og klage over afgørelserne, men også når medlemmerne indkaldes på jobcentre, hvor der skal drøftes

ressourceforløb, førtidspension, seniorførtidspension eller fleksjob, er hun klar.

Maria havde 5 år, til hun kunne gå på folkepension. Hun var nedslidt og havde diverse skavanker. Hun kunne ikke længere se sig selv på arbejdsmarkedet og vidste ikke, hvad hun skulle gøre. Hun kontaktede PMF Fyn, og Margot fik tildelt sagen. Der blev igangsat en sag om seniorførtidspension, som indenfor ½ år blev gennemført med succes. Maria var yderst taknemmelig for Margots hjælp, så hun takkede mange gange for hjælpen og gav morgenbrød til hele kontoret.

I 2019 og 2020 har der været en del succesfulde seniorførtidspensionssager, hvor Margot har hjulpet medlemmerne. Det kan være uoverskueligt for det enkelte medlem at stå alene i sådanne sager, se målet og kæmpe kampen. De fleste seniorførtidspensionssager har været i Odense Kommune, hvor



forløbene har været forholdsvist gnidningsfrie. Det har stor betydning, at Margot har den ekspertise og erfaring, der skal til i disse sager, da sagsbehandlerne agerer på en mere professionel måde og tager medlemmerne alvorligt. Dette skaber trykkelighed blandt vores medlemmer.

Herudover har vi hjulpet i fleksjobsager og opnået positivt udfald – også hvor det har drejet sig om fleksjob til et ungt medlem.

Margot har også medlemssager, som er langvarige. Det kan f.eks. være fleksjobssager og førtidspensionssager, hvor medlemmerne bliver trukket igennem hvad som helst. Det skyldes for eksempel sagsbehandlerens manglende professionalisme eller den gældende lovgivning, hvor medlemmerne skal igennem flere arbejdsprøvnings- eller praktikker. Margot arbejder dog ufortrødent videre og kører sagerne til ende – uanset tidsperspektivet.

Velfærdsvalget

2019 var året, hvor vi fik en ny regering. Det blev en ren socialdemokratisk mindretalsregering, som er afhængig af at kunne lave politik med andre partier.

Uanset hvor man står rent partipolitisk, så må man – hvis man tager ”arbejdstagerbrillerne” eller ”velfærdsbrillerne” på – håbe på, at regeringen får held til at gennemføre sin politik på de områder.

Og set ud fra vores medlemmers fag, så kan vi kun glæde os over, at Statsministeren vil være børnenes statsminister.

”... fordi vi i mine øjne alt for længe har hængt fast i, at særlige

faggrupper kan udføre noget særligt arbejde. Og jeg tror, at hvis vi vil have et velfærdssamfund, der hænger sammen...” ”... så bliver vi nødt til i mine øjne at gå endnu længere i at sikre, at det ikke er alene dit fag, der afgør, hvad du får lov til at udføre af arbejde, men også hvem du er og dine erfaringer.” – Statsminister Mette Fredriksen, der på FOA’s kongres fortalte, om hendes møde med en social- og sundhedsassistent, der udførte, hvad, hun troede, var en sygeplejerskes arbejde.

I PMF Fyn var vi engagerede i valgkampen gennem de kommunalpolitiske udvalg, og vi støttede, så godt vi kunne, op om de tiltag, LO (Lands Organisation) og FH (Fagbevægelsens Hovedorganisation) igangsatte. Den slags virker bare bedre, når vi er flere!

Arbejdsmiljøet før og under Corona

2019 var udnævnt som arbejdsmiljøår. Det blev markeret med flere arrangementer af både FH, LO Fyn og lokale initiativer. FH’s storarrangement først på året, hvor over 1600 arbejdsmiljørepræsentanter fra hele landet mødtes til konference, blev fulgt op af endnu et i december, hvor PMF Fyn havde 5 lokale arbejdsmiljørepræsentanter med. LO Fyn har holdt flere mindre arrangementer i løbet af året og i Svendborg fik vores lokale fællestillidsrepræsentant sammen med Øhavets Lærerkreds stablet et arrangement på benene, hvor 40 arbejdsmiljørepræsentanter fra skole og dagtilbud deltog. Gæsten var Anne Helbo Jespersen og emnet: AMR og konflikter.

Når man nu havde udnævnt året til arbejdsmiljøår, ville vi i PMF Fyn også gerne have markeret os mere,

men da kontoret i en stor del af året har manglet en person, har det ikke været muligt at opretholde det niveau, vi selv ønskede.

”Vi gik derfra med en fælles forståelse af konfliktløsning og et større netværk på tværs af faggrupper” – Fællestillidsrepræsentant Merete Henriksen.

AMR tættere på PMF Fyn

Idéen om, at arbejdsmiljørepræsentanterne skal tættere på deres fagforening, er et mål, som vi i PMF Fyn igennem mange år har arbejdet efter, og som også AMR-året har forsøgt at sætte fokus på. Vi var allerede forud for 2019 begyndt at afholde samtaler med vores lokale AMR’er på samme måde, som vi gør med vores tillidsrepræsentanter. Samtalerne skal afdække, hvilke udviklingsmål den enkelte AMR har, men også lade dem vide, at de altid kan kontakte deres fagforening – vi skal nok hjælpe. En digital startpakke til nye AMR’er blev introduceret af FOA i december. I PMF Fyn valgte vi også at sende pakken til vores allerede valgte og erfarne arbejdsmiljørepræsentanter, et tiltag vi har fået en god respons på.





Arbejds miljø under Corona

Arbejds miljøet under Corona er en underlig størrelse. Vi så straks efter genåbningen et sygefravær, der faldt til næsten ingenting, og en social kapital der steg til ellers uopnåelige højder. Det var selvfølgelig på grund af den tillid og indflydelse, der blev udvist fra lederne, samt den tværfaglighed, der også opstod. Det var pludselig ikke uddannelsen, der afgjorde, om en idé var god. Var man i tvivl om betydningen af arbejdspladsfællesskaber, burde den tvivl være slettet her.

Men som tiden gik, dukkede der imidlertid andre problemer op. Flere begyndte at udvikle muskelskeletbesvær af hele tiden at skulle være ude på ujævne underlag eller mangel på ordentlige steder at sidde ned. Og da smitten i løbet af efteråret for alvor begyndte at tage til, bredte der sig naturligvis også en ængstelse for at stå i frontlinjen

og føle, at de restriktioner, der var gældende alle andre steder i samfundet, ikke gjorde sig gældende, når man var på arbejde.

Vi kan desværre også konstatere, at man i forårets begejstring over arbejdsfællesskabet glemte at lave risikovurderinger, som man jo ellers har pligt til, når der er væsentlige forandringer i måden at arbejde på – måske kunne nogle af de fysiske udfordringer have været forhindret, hvis man havde husket dette.

Ny bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø

2020 var året, hvor Danmark som det første land i verden fik skrevet det psykiske arbejdsmiljø ind i arbejdsmiljølovgivningen. Bekendtgørelsen omhandler fem centrale risikofaktorer 1- Stor arbejdsmængde og tidspres. 2- Uklare og modstridende krav i arbejdet. 3- Høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker. 4- Krænkende handlinger. 5-

Arbejdsrelateret vold.

Alle disse risikofaktorer er nogle, FOA's medlemmer kan nikke genkendende til, og med denne bekendtgørelse bliver det meget mere klart, hvad vi taler om, når vi taler om det psykiske arbejdsmiljø. Arbejdstilsynet vil i løbet af 2021 udarbejde vejledninger til disse faktorer, og i PMF Fyn agter vi at følge op på disse vejledninger ved at sikre, at vores arbejdsmiljørepræsentanter får tilbud om kurser og uddannelse.

Et farvel og nye mål

Traditionen tro afholder forbundet sektorårsmøder og kongres i forlængelse af hinanden. Det er vores forbunds ypperste demokrati, hvor man udover at foretage valg til forbundets politikere og bestyrelser sætter retning for sektorernes og forbundets arbejde.

Denne gang blev det – på sektorårsmødet i Pædagogisk Sektor – lidt mere dramatisk end normalt. Der var kampvalg til formandsposten, og den siddende formand tabte valget. Den nye formand for FOA's pædagogiske sektor hedder nu Kim Henriksen. For at give vores tillidsrepræsentanter lejlighed til at møde ham havde vi i 2020 inviteret ham med til vores årlige konference for tillidsrepræsentanter, hvilket han takkede ja til.

Kongressen fik også en overraskende start. Vores nye statsminister – Mette Frederiksen – meldte overraskende sin ankomst og fik overdraget kongressens talerstol. Her holdt hun en fantastisk åbningstale med fokus på velfærdsarbejderne og ikke mindst de pædagogiske assistenter.

Kongressen vedtog 4 mål for FOA's arbejde i perioden:

1. Velfærd i verdensklasse
Forudsætter gode arbejdsvilkår
2. Forandring er et vilkår
3. Faglig udvikling skal være en ret
4. Utryghed og nedslidning
Ikke på vilkår
5. Retfærdig løndannelse og
ordentlige vilkår til alle FOA-
medlemmer.

Det er mål, som både forbundets hovedbestyrelse og vores egen bestyrelse kommer til at arbejde en del med.

Bliv pædagogisk assistent

Særligt kongresmålet ”forandring er et vilkår, faglig udvikling skal være en ret” har optaget os. Vi har altid arbejdet målrettet for at sikre vores medlemmer – pædagogmedhjælperne – mulighed og ret til at blive opkvalificeret til pædagogiske assistenter.

Flere og flere politikere – godt hjulpet på vej af minimumsnormeringsdagsordenen – får øjnene op for vores uddannelse. Det kan mærkes i vores arbejde med at sikre vores medlemmer uddannelse, når både byrådspolitikere og folketingspolitikere er enige i, at de pædagogiske assistenter har en central plads på vores medlemmers arbejdspladser.

Overenskomst 2021

Forhandlingerne om den kommende overenskomstfornyelse er i gang, og bestyrelsen har indsendt PMF Fyns krav.

Som altid er det komplicerede forhandlingen, hvor vores forbund har en særlig rolle. Ikke bare skal forbundet forhandle sig til enighed med arbejdsgiverne, men i kraft af, at vores forbundsformand Mona Striib er formand for forhandlingsfællesskabet

[den centrale organisation som koordinerer og forhandler fællesaftaler for alle de kommunale og regionale forbund] spiller FOA en central rolle i at sikre, at arbejdstagerne igennem hele forhandlingsforløbet trækker på samme veksler.

LO + FTF = FH

Den 13. april 2018 besluttede FTF og LO ved ekstraordinære kongresser at sammenlægge sig til en ny fælles hovedorganisation, FH. Den nye hovedorganisation repræsenterer 79 fagforbund med i alt knap 1,4 millioner medlemmer. Det blev samtidigt besluttet, at den nye hovedorganisation skulle overtage FTF's og LO's funktioner pr. den 1. januar 2019.

Sammenlægningen af de 2 tidligere hovedorganisationer er dog ikke bare lige til. Hver organisation har haft deres måde at arbejde og strukturere sig på, både på landsplan og lokalt. På landsplan ser det ud til, at man efterhånden har fundet en fælles vej, hvor begge organisationer kan se sig selv. Det er lidt mere udfordrende lokalt, da de lokale strukturer er meget forskellige. F.eks. har FTF regionale sektioner, hvor vi i LO har lokale sektioner – på Fyn har vi 3 sektioner, LO Fyn, LO Sydlyn og LO Vestlyn.

I de 3 fynske LO-sektioner har vi længe været i gang med at tænke samarbejde og sammenlægning med FTF, og der har været afholdt seminarer og konferencer, hvor strukturen og samarbejdet har været vendt og drejet. Bestyrelsen i LO Sydlyn har i nogle år haft inviteret FTF med som tilfornordnede, og bestyrelsen i LO Vestlyn er fulgt med og har også fået tilfornordnede med fra FTF som et skridt på vejen.

Hovedforbundet FH nedsatte en arbejdsgruppe, som har skullet arbejde med de lokale strukturer. Sammenlægningsprocessen er blevet afsluttet og implementeret pr. 1. januar 2021, hvorfra det lokale arbejde herefter skal folde sig ud, så helt hvordan det fremover bliver, ved vi endnu ikke.

I de kommunalpolitiske udvalg, som hidtil har dannet rammen for lokalt samarbejde i LO-regi i de fynske kommuner, er FTF-repræsentanter blevet budt velkomne i løbet af 2019. Der er endnu forskel på, hvor aktivt FTF-repræsentanterne møder op til møder og arrangementer – lige fra enkelte, der kommer troligt til hvert enkelt møde og arrangement, til andre der endnu ikke har vist sig overhovedet.

I PMF Fyn har vi ønsket, at der skulle være én FH-sektion på Fyn. Sådan blev det ikke, LO Sydlyn ønskede at forblive en selvstændig sektion dækkende Svendborg, Faaborg-Midtfyn, Langeland og Ærø kommuner. Det fik LO Sydlyn lov til, og der er nu 2 FH-sektioner på Fyn.

Det spændende bliver nu arbejdet med at gøre de nye kommuneudvalg til relevante og dagsordensættende udvalg i kommunerne.

Hvem er de

LO – Landsorganisationen
Består bl.a. af FOA, HK, 3F og Dansk Metal

FTF – Tidligere ”Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd” nu blot FTF
Består bl.a. af Bupl og Lærerforeningen

FH – Fagbevægelsens hovedorganisation

UDVALGSBERETNINGER

Arbejdsmiljøudvalgets beretning

Arbejdsmiljøudvalget blev sat på stand by kort efter sidste generalforsamling. Den ansvarshavende medarbejder på kontoret måtte forlade PMF, og da kontoret det næste halve år var en person mindre, var der ingen til at overtage ansvaret.

Nu er udvalget imidlertid genopstået, med en ny fra kontoret og også nyt blod blandt udvalgsmedlemmerne. Det har blandt andet givet udvalget en mulighed for at se på sig selv med nye øjne, og det er måske ikke så dumt. Nye øjne vil også kaste lys på tidligere arbejdsprocesser, så forhåbentlig vil det nye udvalg også arbejde mere effektivt.

At der er brug for et fokuseret syn på arbejdsmiljøet, kan der ikke være nogen tvivl om. Sygefraværet stiger overalt i landet, og med et stigende børnetal og et besvær med at rekruttere et tilstrækkeligt antal

flere velfærdsmedarbejdere, vil det uundgåeligt også betyde et større pres ude på daginstitutionerne. Dette pres kan PMF Fyn ikke afhjælpe, men vi vil forsøge at afhjælpe de arbejdsmiljøproblemer, der sikkert følger med.

En af de ting, arbejdsmiljøudvalget har valgt at sætte fokus på, er arbejdsfællesskaber. Arbejdsfællesskaber har vist sig at have en positiv effekt på sygefravær, social kapital og kvalitet i kerneopgaven. Alle disse ting burde jo få enhver leder til at slikke sig om munden, men det er endnu kun lykkedes at finde ganske få ledere, der synes, idéen er så god, at de vil lægge timer til. Vi fortsætter dog ufortrødent for vi er overbevist om, at det er det eneste rigtige.

Arbejdsmiljøudvalget har også besluttet at følge forbundsbeslutningen om, at de lokale arbejdsmiljørepræsentanterne skal knyttes tættere på fagforeningen. Vi vil gerne, at det falder helt naturligt

at kontakte PMF Fyn for råd, når man føler sig lidt udfordret i sit lokale arbejdsmiljøarbejde. Dette vil vi blandt andet gøre ved at sende nyhedsbreve og invitationer direkte til arbejdsmiljørepræsentanterne samt at opdatere arbejdsmiljøportalen på PMF Fyns hjemmeside. Vi vil også meget gerne hjælpe med at opbygge netværk, ikke kun blandt PMF Fyns arbejdsmiljørepræsentanter, men også meget gerne på tværs af arbejdspladser og faggrupper.

I PMF Fyn synes vi, at hvert år skal være et arbejdsmiljøår.

Normeringsudvalgets beretning

Tænk sig – at få lov til at skrive ”nytårstalen”, hvor vi oplister årets små og store begivenheder på normeringsfronten! – Vel at mærke med fokus på de tiltag, vi som et arbejdende udvalg under PMF Fyns bestyrelse har gjort, i de generalforsamlingsperioder vi nu afslutter.



Og sikke et par normeringsår, vi har haft!

Ikke mindst TV2-udsendelserne "Eksperimentet med vores børn" har sat sind og debatter i kog over hele landet, og daginstitutioners og vuggestuers normering er kommet på Finansloven med nødvendigt fokus og målsætninger, som lover godt for fremtiden.

De gentagne påvirkninger fra den omgivende verden har givet os masser af inspiration og idéer til, hvilke opgaver vi som udvalg kunne kaste os over.

Vi har efterhånden fundet os til rette i opgaven og er ikke længere så famlende og tøvende, som vi var i vores første år som udvalg, hvor vi lige skulle finde veje og metoder til at gøre det, der kan give mening for os selv og andre, og hvor vi – forhåbentligt – kan være med til at sætte et PMF Fynsk aftryk på den samfunds dagsorden, der handler om normeringer på vores arbejdspladser.

Sjældent har så mange breve til lokale politikere og folketingspolitikere været formuleret og sendt afsted som i 2019 og starten af 2020. For eksempel benyttede vi straks lejligheden til at gøre politikerne særligt opmærksomme på, at både pædagoger og pædagogiske assistenter var en del af finanslovsbeslutningen for 2020 om ekstra midler til en målrettet indsats i forhold til udsatte børn og familier i landets vuggestuer og småbørnsgrupper.

Også læserbreve til især den lokale skrivende presse er blevet udarbejdet og sendt – desværre har vi endnu ikke haft det store held med at få dem bragt. Særligt godt er det så, at vi har valgt at "satse på flere heste" og også skrive direkte til politikere og forvaltninger. Fra

især lokale politikere har vi fået flere tilkendegivelser på, at vores budskaber er blevet vel modtaget.

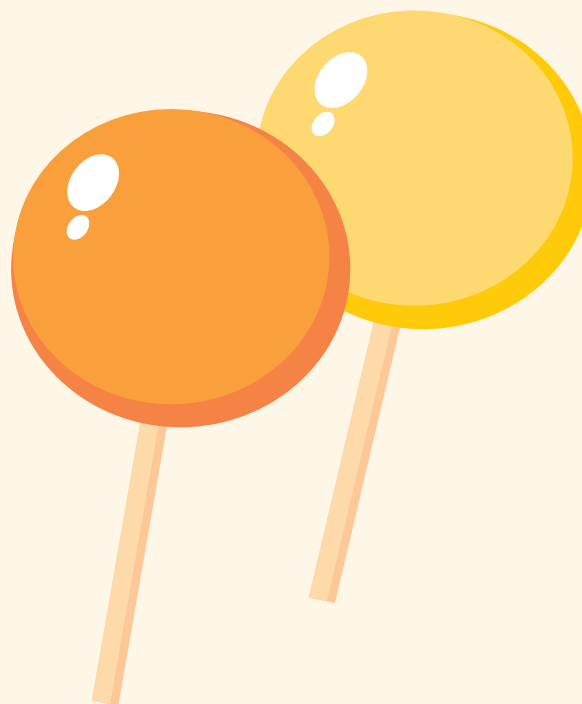
Ovenikøbet kunne vi i TV i forsommeren 2019 høre, at 3 af landets borgmestre nu går ind for minimumsnormeringer – heraf kommer de to fra Nyborg og Langeland. Vi bilder os gerne ind, at vi måske kan have haft en mikroskopisk finger med i spillet, og at vores vedvarende lokale arbejde på at påvirke dem på denne måde kan have båret frugt.

Sikkert er det i hvert fald, at udvalget nu har defineret sin opgave til primært at koncentrere sig om at forsøge at påvirke nogen til at mene noget – og til at mene det rigtige! Så det fortsætter vi med i den kommende periode, hvis generalforsamlingen giver os lov.

Vores helt særlige tiltag fik vi idéen til kort før sommerferien 2019. Vi ville undersøge, hvordan normeringen i en tilfældig daginstitution ser ud og adskiller sig fra gængse normeringsopgørelser, hvis opgørelsen sker på en måde, som vi synes, rent faktisk giver et reelt billede.

Vi har i den forbindelse udarbejdet vores eget undersøgelsesmateriale, som er blevet brugt af en af vores tillidsvalgte, der hen over en hel dag – fra åben til luk – har været til stede i en tilfældigt udvalgt daginstitution i Svendborg, hvor hun for hver time omhyggeligt har talt og noteret ned, henholdsvis hvor mange børn og hvor mange voksne, der befandt sig i institutionens forskellige rum – stuer, køkken, toilet, gangareal, personalestue, uderum med flere. Vi har i perioder arbejdet koncentreret med at få beskrivelsen af vores undersøgelse analyseret og beskrevet. Men som det er med så meget andet, er vi blevet afbrudt af andre akutte prioriteringer og en Coronasituation, som har sat væsentlighed og prioriteringer i et nyt lys.

Målet er fortsat at videreformidle vores resultater til de landspolitikere, der deltager i arbejdet med at udarbejde en ny normeringsmodel. Her vil det nemlig være altafgørende, at politikerne får et klart billede af, at det ikke er ligegyldigt, hvordan man tæller, og det vil vi meget gerne give dem.



Med indgåelsen af finanslovsaftalen for 2020 har vores land bevæget sig endnu et skridt i den normeringsmæssigt rigtige retning, da de politiske aftaler om minimumsnormeringer blev fremrykket, og der blev tildelt flere penge, så kommunerne kan komme hurtigere i mål. Om vi så også kommer rigtigt i mål – som vi i PMF Fyn godt kunne tænke os det – må tiden vise. I hvert fald er der politiske kræfter, der ligesom os fortsat arbejder på, at minimumsnormeringerne skal kunne opleves helt ud på den enkelte arbejdsplads og ikke kun optræde som en gennemsnitsværdi beregnet ved et skrivebord – uden hensyntagen til virkelighedens opgave- og personalemæssige udfordringer.

Organiseringsudvalget

Flere medlemmer og større fællesskab er fortsat omdrejningspunktet for, at vi i PMF Fyn får bedre mulighed for indflydelse og for at forhandle gode løn- og arbejdsforhold for vores medlemmer. Desværre kan vi heller ikke i denne generalforsamlingsperiode bryste os af at have fået medlemsfremgang. Tværtimod fortsætter kurven i den forkerte retning, på trods af at vi i udvalget stadigt arbejder på nye tiltag og idéer.

Udvalget har i perioden haft meget fokus på tillidsrepræsentanterne og på, hvordan vi bedst klæder dem på til at organisere ude på arbejdspladserne. I starten af året udgav vi pjecen ”Den organiserende tillidsrepræsentant”, som handler om de bløde værdier – altså måden man tilgår de potentielle medlemmer på, og hvordan man på en anerkendende måde får kollegerne til at blive en del af fællesskabet i PMF

Fyn. I pjecen er der værktøjer til, hvordan tillidsrepræsentanten tilgår de potentielle medlemmer i form af jævnlig kontakt og relationsdannelse.

Vi har også fået finpudset et tidsskema til tillidsrepræsentanterne, som FOA har lavet, og som nu er målrettet vores tillidsrepræsentanter ud fra de opgaver, som de løser. Tidsskemaet skal hjælpe vores tillidsrepræsentanter til at få overblikket over de opgaver, som de løser, så det bliver nemmere at prioritere dem og dermed frigøre mere tid til organiseringen.

I foråret 2019 blev der afholdt en temadag for fællestillidsrepræsentanterne om organisering, og her havde vi besøg fra organiseringsteamet i forbundet, som kom med oplæg, og som faciliterede dagen. Udover læringen og vidensdelingen fik fællestillidsrepræsentanterne udleveret et organiseringspil med dilemmakort og kontaktkort, som de kan tage med på TR-netværksmøderne. Tillidsrepræsentanterne skal i spillet forholde sig til kortene og sammen komme frem til løsninger.

Udvalget har analyseret de enkelte kommuner for at få et overblik over, hvor de potentielle medlemmer arbejder. Herefter har vi valgt at fokusere på én kommune og igangsætte institutionsbesøg. Valget faldt på Assens Kommune, så her fik tillidsrepræsentanterne og den kommuneansvarlige fra kontoret til opgave at tage på besøg i alle de kommunale institutioner og skoler. Tilbagemeldingerne har været, at det var supergode besøg, hvor både medlemmer og potentielle medlemmer var glade for besøget. Udvalget fortsætter med at udvælge kommuner, hvor der skal besøges institutioner og skoler.

Vi har fortsat fokus på eleverne og på, hvad vi kan igangsætte af aktiviteter for at tiltrække og fastholde dem. Eleverne er de helt rigtige at spørge, når vi skal igangsætte noget, så i forrige generalforsamlingsperiode havde vi held med at få startet et samarbejde op med elevrådet. Vi aftalte at holde jævnlige møder, hvor elevrådsrepræsentanterne skulle inddrages i vores planlægning af aktiviteter og selv komme med idéer til tiltag. Desværre gik samarbejdet lidt i vasken, da eleverne var fraværende på grund af praktikperioder, eller fordi de var færdiguddannede, og der derfor blev valgt nye repræsentanter i elevrådet. Vi har dog ikke opgivet håbet om et samarbejde, men vi afventer lige, at elevrådet igen kommer op at køre på den nyetablerede skole for både pædagogiske assistentelever og social- og sundhedseleverne.

Der er fortsat brug for at tænke nye tanker og igangsætte nye tiltag, så vi arbejder ufortrødent videre med at få vendt den negative medlemskurve.

Corona situationen i 2020 har vendt op og ned på mange ting, og nogle af de tiltag, som udvalget satte i søen, er sat lidt på standby, blandt andet arbejdspladsbesøg og tillidsrepræsentanternes relationsskabende indsatser. Udvalget har dog fortsat holdt gryden i kog, og har på virtuelle møder haft nye idéer og tanker. Udvalget vurderer, at det er vigtigt, at PMF Fyn arbejder videre med, at de tillidsvalgte bliver klædt endnu bedre på til at løfte organiseringsindsatsen, og at en idé til at understøtte tillidsrepræsentanterne i opgaven kan ske via udnævnelse af PMF Fyn ambassadører blandt medlemmerne på arbejdspladserne.

Arbejdsprogram 2020 - 2022

Indledning

Det er en af bestyrelsens fornemste opgaver at sætte den politiske dagsorden i fagforeningen imellem generalforsamlingerne.

Måden, vi nu gennem flere år har valgt at fokusere vores indsats på, er at pege på nogle få områder, som kræver særlig udvikling og nytænkning – og måske endda politikudformning.

Det er en metode, som vi af 2 årsager også har valgt i tænkningen af arbejdsprogrammet for de næste 2 år.

Den først årsag er, at det har vist sig at være en fremragende metode til at holde fokus på det, vi mener, er vigtigt for vores medlemmer og området.

Den anden årsag er, at diskussionerne i bestyrelsen om, hvilke områder der skal udvælges, er nogle af de bedste og vigtigste diskussioner, bestyrelsen har.

De handler jo om, hvordan vi bedst muligt kan være til for vores medlemmer.

De 3 indsatsområder blev denne gang:

- ♦ **Arbejds miljø!**
- ♦ **Organisering!**
- ♦ **Normeringer!**

Det betyder ikke, at der ikke skal arbejdes målrettet og ansvarligt indenfor alle andre områder, som PMF Fyn skal varetage for at sikre pædagogmedhjælperne, de pædagogiske assistenter og eleverne ordentlige arbejdsforhold – men altså kun, at vi oplever behovet for at sætte de ovennævnte områder særligt under lup i den kommende periode.

I det følgende kan du læse bestyrelsens overvejelser og beskrivelser af de foreslåede indsatsområder for 2020-2022.

Organisering

PMF Fyn får hele tiden nye medlemmer, men der er også en del, der melder sig ud. De senere år har der desværre været flere udmeldelser end indmeldelser, og på trods af forskellige tiltag har vi svært ved at stoppe denne tendens.

I 2018 besluttede generalforsamlingen at gøre organisering til et indsatsområde for derved at sætte endnu mere fokus på organiseringen. Der blev derfor nedsat et udvalg under bestyrelsen, som skulle arbejde med emnet.

Vi er som tidligere nævnt langt fra at nå målet. Medlemstallet falder stadigt, hvilket er virkeligt skidt. Faldende medlemstal er lige med færre kontingentkroner, og det har indflydelse på den medlemsservice, vi kan give vores medlemmer. I sidste ende kan konsekvensen blive, at vi som

afdeling må sammenlægge os med de andre FOA-afdelinger på Fyn. Medlemmerne og de tillidsvalgte vil herved kunne forvente en anden service, end den de er vant til. De vil skulle kæmpe for pladsen blandt flere andre overenskomstgrupper.

PMF Fyn vil kæmpe for, at dette scenarie ikke kommer til at ske.

Der skal derfor stadig arbejdes på at finde nye veje til, hvordan vi får de potentielle medlemmer til at blive meldt ind, så tendensen til flere udmeldelser end indmeldelser vender.

Tillidsrepræsentanterne gør allerede et godt arbejde, men de skal endnu mere på banen og klædes endnu bedre på til at løse opgaven med organisering. Det skal også gøres lettere for de potentielle medlemmer

at melde sig ind, og det skal vi have fundet nogle veje til. Der er derfor masser af opgaver at tage sig til.

Bestyrelsen indstiller derfor til generalforsamlingen, at den særlige fokus på organisering fortsætter som et indsatsområde.



Arbejds miljø

Vores arbejdsmiljø er de fysiske rammer, der omgiver os, når vi bevæger os rundt på arbejdspladsen for at tjene til det daglige brød. Det handler om de mange tunge løft, de mange knapper der skal knappes, de mange sko der skal spændes og alle de andre bevægelser, vi foretager, hver dag mens vi passer vores arbejde. Alle sammen bevægelser, der enkeltstående måske ikke betyder alverden, men som sat sammen hver dag, hver uge, hver måned og hvert år ofte betyder, at kroppen til sidst siger stop.

Vores arbejdsmiljø er også de psykiske rammer, der omgiver os i jagten på at betale vores regninger. Det handler blandt andet om at have indflydelse på eget arbejde, at blive anerkendt som en værdifuld kollega, at blive anerkendt af sin leder, at have mulighed for at udvikle sig og have mulighed for at læsse af.

Alt sammen små ting på en enkelt dag, men store ting i et arbejdsliv, som alt for ofte ender med en sygemelding med stress som begrundelse.

Da vi i dag har fået skabt et samfund, hvor det at blive syg kræver et godt helbred, ser vi det i PMF Fyn som en meget vigtig opgave at arbejde for, at vores medlemmer ikke blive syge af at gå på arbejde. Vi ser det som en meget vigtig opgave at styrke samarbejdet mellem AMR og TR ude på arbejdspladsen, for ingen af dem kan gøre det alene, og vi ser det som en særlig vigtig opgave at klæde både AMR og TR på til at takle de udfordringer, de møder på deres arbejdsplads.

Arbejds miljøudvalgets mission er:

- At medvirke til at forbedre arbejdsmiljøet på vores medlemmers arbejdspladser

Arbejds miljøudvalget ser lige nu følgende opgaver:

- At skabe og styrke netværk på tværs af arbejdspladser, og der hvor det giver mening gerne sammen med BUPL
- At afsøge muligheden for et arbejdsmiljøsamarbejde med lokale lærerforeninger
- At understøtte og udbygge samarbejdet mellem AMR og TR i dagligdagen
- At fremme arbejdet med arbejdsfællesskaber, og at arbejdsfællesskaber bliver en naturlig del af arbejdsmiljøarbejdet
- At udbrede kendskabet til lokale politikker og retningslinjer, som omhandler sundhed, trivsel, stress, sygdom og fravær hos både AMR, TR og ledere
- At påvirke de lokale og kommunale politikker og retningslinjer, som omhandler sundhed, trivsel, stress, sygdom og fravær
- At få flere AMR'er på private og kommunale arbejdspladser
- At arbejde på, at AMR ser og føler sig tættere på PMF Fyn
- At genoptage og udvikle arbejdsmiljøsamarbejdet med BUPL
- At fastholde et fokus på arbejdsmiljø i PMF Fyns bestyrelse
- At forbedre AMR'ernes uddannelsesniveau med fokus på arbejdsmiljø
- At udbrede viden og information gennem nyhedsbreve, hjemmeside og materialer mv.





Normeringer

Der er ingen vaklen i gelederne, da vi på januar måneds bestyrelsesmøde skal forholde os til, om de eksisterende indsatsområder skal fortsætte i den nye generalforsamlingsperiode. Normeringsudvalgets medlemmer melder enstemmigt ud, at normeringer meget gerne skal være et indsatsområde, og at man gerne vil fortsætte sit arbejde i udvalget.

Der er masser af idéer til at gå nye veje i påvirkningsarbejdet, og det står ikke til diskussion, at normeringsdebatten fortsat er højaktuel.

I den kommende periode er det udvalgets planer at:

- Arbejde videre med udbredelsen af resultatet af vores egen normeringsundersøgelse, hvor det

findes relevant

- Påvirke politikere, forvaltninger og ledere til at gøre brug af vores faggrupper, når der skal ske forbedringer af normeringerne
- Udbrede normeringsdebatten til også at omfatte skoleområdet
- Arbejde for at flere stillinger slås op som pædagogisk assistentstillinger
- Påvirke og motivere vores medlemmer til at søge alle stillinger, de finder attraktive, inden for det pædagogiske arbejdsområde – uden at ligge under for fagchauvinisme
- Arbejde for, at politikere, forvaltninger og ledere holdes oppe på de normeringsmæssige beslutninger, der tages lokalt og centralt, hvor det kan være

til gavn for vores medlemmer [eksempelvis i Odense]

- Undersøge om vi kan sende ud på vegne af flere – om måske andre FOA-afdelinger eller FOA centralt vil være med og stå bag, når vi udsender vores budskaber

Endelig er vi netop i skrivende stund ved at tage initiativ til, at udvalget gør brug af PMF Fyns Facebook-side til at holde medlemmerne orienteret, når vi udarbejder skrivelser til politikere, forvaltninger og pressen. Det skal være mere synligt for alle – ikke mindst vores medlemmer – at deres fagforening vedvarende arbejder for bedre normeringer i både vuggestuer, børnehaver og SFO'er.

Der er nok at give sig i kast med, og udfordringerne er mange, men vi er fortsat tændte på opgaven.

VALG

Det bliver lidt specielt i år

I 2020 afholdte vi som bekendt ikke en generalforsamling og da alle valg enten er for 1 eller 2 år, er alle poster i spil i år.

Hvad der skal vælges til i år

for 2 år:

1 formand, 1 faglig sekretær, 7 bestyrelsesmedlemmer og 1 bilagskontrollør

For 1 år:

1 Faglig sekretær, 6 bestyrelsesmedlemmer, 3 bestyrelsessuppleanter, 1 bilagskontrollør, 2 suppleanter for bilagskontrollører, 2 fanebærere 1 stats-autoriseret/registreret revisorer.

Valg i lige- og ulige år

I lige år vælges efter nedenstående valgprocedure.

For 2 år: 1 faglig sekretær, 6 bestyrelsesmedlemmer og 1 bilagskontrollør.

For 1 år: 3 bestyrelsessuppleanter, fanebærere, 2 suppleanter for bilagskontrollører og 1 stats-autoriseret/registreret revisorer.

I ulige år vælges efter nedenstående valgprocedure.

For 2 år: 1 formand, 1 faglig sekretær, 7 bestyrelsesmedlemmer og 1 bilagskontrollør.

For 1 år: 3 bestyrelsessuppleanter, fanebærere, 2 suppleanter for bilagskontrollører og 1 stats-autoriseret/registreret revisorer.

I kongresår vælges kongresdelegerede. Afdelingens antal af delegerede bestemmes i FOA – Fag og Arbejdes love.