

PMF Fyn

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



PMF FYN GENERALFORSAMLING 2025

STED:

Generalforsamlingen afholdes på
SOSU Fyn, Blangstedgårdsvej 4, 5220 Odense SØ.

- Torsdag den 24. april 2025
- Indskrivning fra kl. 17.00
- Spisning fra kl. 17.00 - 18.00
- Generalforsamlingen starter kl. 18.00

ADGANG TIL GENERALFORSAMLINGEN:

Alle medlemmer af PMF Fyn har adgang.

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 10. april 2025 med morgenposten eller pr. e-mail til pmffyn@foa.dk. Forslagene offentliggøres på afdelingens hjemmeside senest en uge før generalforsamlingen.

TRANSPORTUDGIFTER:

For medlemmer udenfor Odense dækker PMF Fyn transportomkostninger svarende til billigste offentlige transport, eller hvis du kører i egen bil, 2,23 kr. pr. km.

Egen bil kan anvendes, når det er den billigst mulige transport, eller når samkørsel mellem flere mødedeltagere samlet set gør det til den billigste transportform. Ved samkørsel påføres afregningsbilaget navne på de, der er transporteret med.

INDHOLD:

Forretningsorden	s.	2
Dagsorden	s.	2
Vedtægter	s.	3
Indkomne forslag	s.	5
Kontingenter	s.	6
Valg.....	s.	6
Budget	s.	7
Beretninger.....	s.	9

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.

GENERALFORSAMLING TORSDAG DEN 24. APRIL 2025

Dagsorden:

- | | |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Velkomst 2. Formalia
Under formalia vælger man dirigent, referent, stemmeudvalg, vedtager forretningsorden, godkender dagsorden mv. 3. Bestyrelsens beretning 4. Regnskab 2024 5. Indkomne forslag 6. Budget 2025 og 2026 | <ol style="list-style-type: none"> 7. Valg 8. Bevillinger 9. Udtalelse 10. Eventuelt 11. Afslutning |
|---|---|



VEDTÆGTER

Navn og område

§ 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. Afdelingen omfatter Assens, Nordfyn, Fåborg-Midtfyn, Middelfart, Odense, Kerteminde, Nyborg, Svendborg, Lange-land og Ærø Kommuner.

Formål

§ 2. Organisere offentligt- og privatansatte pædagogiske assistenter, pædagogmedhjælpere, EGU-elever/-dimittender, pædagogisk assistentelever/-dimittender.

Stk. 2. Mobilisere offentligt- og privatansatte pædagogiske assistenter, pædagogmedhjælpere, EGU-elever/-dimittender, pædagogisk assistentelever/-dimittender.

Stk. 3. Sikre og forbedre medlemmernes kollektive- og individuelle rettigheder.

Stk. 4. Udvikle fagligheden på medlemmernes arbejdspladser og fremme medlemmernes uddannelsesmæssige baggrund.

Stk. 5. Arbejde for sunde og trygge arbejdspladser, herunder at arbejde for et bedre arbejdsmiljø.

Stk. 6. Yde hjælp og støtte til afdelingens tillidsvalgte, og dermed styrke dem i deres funktion.

Stk. 7. Påvirke samfundsudviklingen fagligt, politisk, økonomisk, socialt og kulturelt, herunder fremme ligestilling til gavn for medlemmerne.

Medlemskab

§ 3. Som medlemmer optages alle, der inden for PMF Fyns geografiske område, er beskæftiget, under uddannelse eller i øvrigt omfattet af afdelingens faglige 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

§ 4. 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

§ 5. Afdelingens myndigheder er generalforsamlingen og bestyrelsen.

Generalforsamlingen

§ 6. 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.

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 suppleant
 - g. 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 kongres år 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 bemyndiger bestyrelsen til at fastlægge løn og arbejdsvilkår for formand og faglige sekretærer. Lønnen skal til hver en tid være synlig på PMF Fyns hjemmeside.

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 valgt
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

§ 7. 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 medlemsmøder.

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

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

1. at virke som koordinator for de lokale tillids- og fællestillidsrepræsentanter i deres arbejde.
2. at indgå aftaler med de enkelte tillids- og fællestillidsrepræsentanter om overdragelse af kompetence.

Aftaleparterne skal løbende evaluere aftalen. Den enkelte tillidsrepræsentant kan til enhver tid frasige sig hele – eller dele af – kompetencen. Afdelingsbestyrelsen kan til enhver tid trække hele – eller dele af – kompetencen tilbage.

3. 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 førstkommande ordinære eller ekstraordinære generalforsamling.

Stk. 5. Bestyrelsen er økonomisk ansvarlig for afdelingens midler i overensstemmelse med vedtægten og kongressens og generalforsamlingens beslutninger. Foreningen tegnes overfor banken af formanden og 2 faglige sekretærer i fællesskab. De tegningsberettigede kan i fællesskab udpege en eller flere personer til enten alene eller i fællesskab, at kunne disponere over foreningens midler via elektroniske selvbetjeningsløsninger, herunder netbank, mobilbank og betalingskort.

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

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

Tillidsrepræsentanterne

§ 8. Tillidsrepræsentanten har medbestemmelse på aftaler, der indgås mellem PMF Fyn og de lokale arbejdsgivere vedrørende tillidsrepræsentantens egne vilkår for udførelse af tillidshvervet. Tillidsrepræsentantens opgaver aftales imellem den enkelte tillidsrepræsentant og PMF Fyn.

Stk. 2. Tillidsrepræsentanten skal have medbestemmelse på de af PMF Fyn indgåede aftaler, der angår eget valgområde, samt aftaler i ansættelseskommunen, der kan have afsmitende effekt på tillidsrepræsentantens eget valgområde.

Stk. 3. Tillidsrepræsentanten skal have mulighed for at indsamle overenskomstkrav blandt eget valggrundlag samt udtage overenskomstkrav i det lokale tillidsrepræsentantnetværk, inden afdelingens bestyrelse prioriterer og indsender overenskomstkravene.

Lokal lønpolitik

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

Ændringer og ikrafttræden

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

Stk. 2. Denne vedtægt er vedtaget på generalforsamlingen, den 27. april 2023 og træder i kraft den 28. april 2023

INDKOMNE FORSLAG

Forslag 1

Bestyrelsen foreslår 2 årige generalforsamlingeperioder.

Forslag 2

Som konsekvens af forslag 1: Alle valgperioder er toårige

Forslag 3

Bestyrelsen foreslår, at forslag til behandling på generalforsamlingen – herunder forslag til personvalg – skal skriftligt være bestyrelsen i hænde senest 3 uger før generalforsamlingen

Forslag 4

Som konsekvens af forslag 3: Såfremt der er poster, hvor ingen i tide har meldt deres kandidatur, kan man lade sig opstille på generalforsamlingen

Forslag 5

Bestyrelsen foreslår, at der vælges 3 suppleanter for kongresdelerede, med mulighed for at bestyrelsen udpeger yderligere suppleanter.

Forslag 6

Indgåede forhåndsaftaler offentliggøres ikke på hjemmesiden

Grøn tekst er nye bestemmelser Rød tekst slettes

Nuværende vedtægter

§ 6. Stk. 2. Ordinær generalforsamling afholdes i marts/april måned og indkaldes med mindst 3 ugers varsel. 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 Fagforeningens kontingent
7. Valg

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

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

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

Derudover vælges:

Nye vedtægter hvis vedtaget

§ 6. Stk. 2. Ordinær generalforsamling afholdes i marts/april måned i ulige år og indkaldes med mindst 3 ugers varsel. 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.
6. Forslag til budget samt fastsættelse af Fagforeningens kontingent
7. Valg

Forslag til behandling på generalforsamlingen – herunder forslag til personvalg – skal skriftligt være bestyrelsen i hænde senest 3 uger før generalforsamlingen. Forslagene offentliggøres på fagforeningens hjemmeside senest en uge før generalforsamlingen.

Såfremt der er poster, hvor ingen i tide har meldt deres kandidatur, kan man lade sig opstille på generalforsamlingen

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

- a. Formand
- b. 2 faglige sekretærer

INDKOMNE FORSLAG

- d. Tre suppleanter til bestyrelsen.
- e. Fanebærer(e)
- f. 2 kritiske revisorer og 2 suppleanter
- g. 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, kritiske revisorers valgperioder er toårige.

Således vælges:

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

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

I kongres år 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”.

§ 9 ...Indgåede forhåndsaftaler offentliggøres på hjemmesiden.

- c. 13 bestyrelsesmedlemmer

Derudover vælges:

- d. Tre suppleanter til bestyrelsen
- e. Fanebærer(e)
- f. 2 kritiske revisorer og 2 suppleanter
- g. Kongresdelegerede og suppleanter (antallet af kongresdelegerede udregnes efter forbundets love).
- h. 3 suppleanter. Bestyrelsen har mandat til at udpege yderligere suppleanter hvis nødvendigt.

Forinden valg til formand, faglige sekretærer og bestyrelsesmedlemmer skal der foreligge et forslag til beskrivelse af arbejdsopgaver, kompetence og ansvar.

Stk. 5. **Alle valgperioder er toårige.**

Kontingenter pr. 1. januar 2025

Type	Forbund	Gruppeliv	Afdeling	Samlet
Forbundsmedlemmer fuldtid	164,50	4,00	263,50	432,00
Forbundsmedlemmer deltid	142,00	4,00	208,00	354,50
Forbundsmedlemmer u/15 timer	74,00	4,00	105,00	183,00
Elever under max. dagpenge	35,00		64,00	99,00
Elever over max. dagpenge	83,50	4,00	156,50	243,50
Førtidspensionister (pr. måned)	9,00	4,00	16,00	29,00
Folkepensionister (pr. måned)	9,00		16,00	25,00

VALG

Hvad der skal vælges til i år

De nye vedtægtsforslag vedrørende valg vedtages:

Der er valg til alle poster og valgperioderne er 2 årige.

De nye vedtægtsforslag vedrørende valg vedtages ikke:

For 1 år:

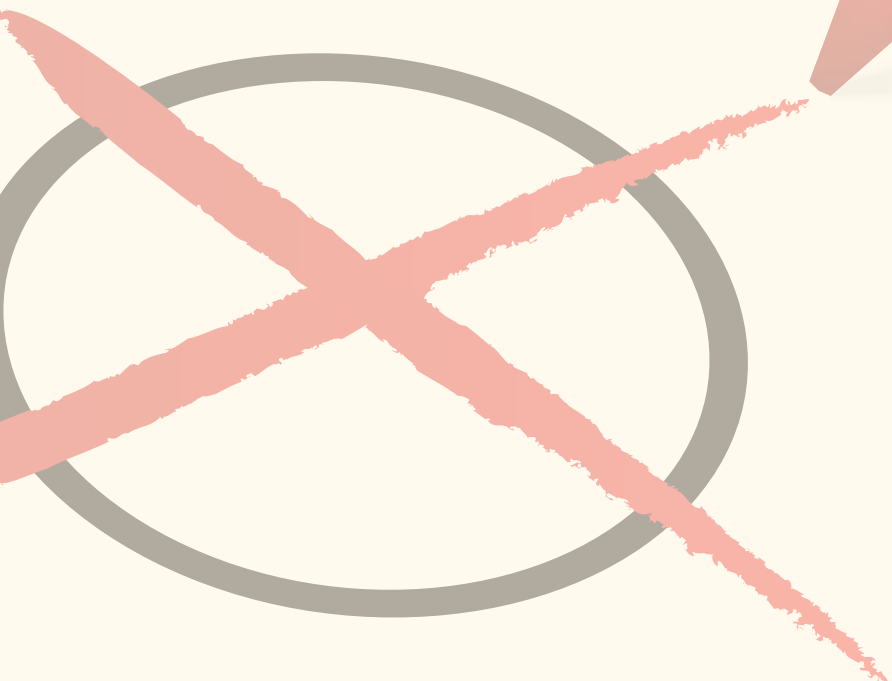
3 bestyrelsessuppleanter, 1 bilagskontrollør, 2 suppleanter for bilagskontrollører, 6 kongresdelegerede, suppleanter for kongresdelegerede og fanebærer[e].

for 2 år:

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

For 1 år:

3 bestyrelsessuppleanter, 1 bilagskontrollør, 2 suppleanter for bilagskontrollører, 6 kongresdelegerede, suppleanter for kongresdelegerede og fanebærer[e].



	Budget 2024	Budget 2025
Indtægter:		
Kontingent indtægter	4.526.000	4.620.000
Øvrige indtægter	120.000	300.000
Indtægter i alt	4.646.000	4.920.000
Udgifter:		
Lønninger m.v.	3.227.700	3.421.000
Generalforsamling	40.000	40.000
Bestyrelsesmøder og konference	58.000	60.000
Mødeaktiviteter	107.000	117.000
Diverse aktiviteter	180.000	165.000
FH medlemskab	52.000	52.000
Bevillinger og tilskud	6.000	6.000
Administrationsudgifter	1.021.300	1.015.000
Udgifter i alt	4.692.000	4.876.000
Diverse indtægter/udgifter		
Resultat (+ er godt ,- er skidt)	-46.000	44.000

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.

Vi kom godt i gang

Bestyrelsen startede – som sædvanligt – perioden op på en bestyrelseskonference.

Der er forskellige formål med bestyrelseskonferencen; den bruges til at introducere nye bestyrelsesmedlemmer til arbejdet i bestyrelsen, vi forsøger hver gang at få et inspirerende oplæg udefra – senest handlede det om ”omsorgstræthed” ved præst, Elisabeth Rokkjær Hammer, og vi bruger tid på at arbejde med de indsatsområder, generalforsamlingen har besluttet. Denne gang havde vi også en del nye overenskomstelementer, som vi kvalificerede det videre arbejde med, og så startede vi projektet ”Fremtidens PMF Fyn” op.

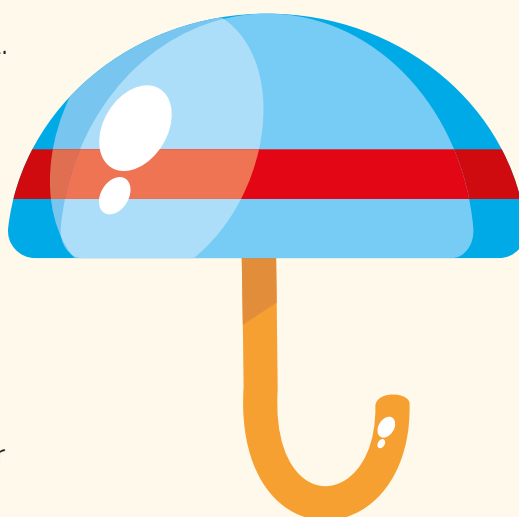
Fremtidens PMF Fyn

Når man som PMF Fyn er en del af fagbevægelsen, bør vi også bevæge os – det gør vores medlemmer, arbejdsgivere og resten af omverdenen i større eller mindre grad.

I bestyrelsen har vi i perioden arbejdet med vores demokratiske struktur. Den måde, vi i dag afholder generalforsamlinger på og vælger på generalforsamlinger, har vi gjort i... ja, cirka altid. Denne demokratiske struktur har bestyrelsen arbejdet med på bestyrelseskonferencen og på flere bestyrelsesmøder – bare for at se,

om vi ikke kan gøre det bedre.

Det har mundet ud i forslag til generalforsamlingen, hvor det foreslås at ændre generalforsamlingsperiodens længde, samt hvordan man stiller op til valg på generalforsamlingen. Samtidigt lægger bestyrelsen op til generalforsamlingen, at de næste par år skal bruges på at afprøve forsøg, i forhold til hvordan vi bliver mere synlige og relevante ude i kommunerne – tættere på medlemmerne.



Vi er ikke de eneste

I FOA's hovedbestyrelse arbejder vi også med strukturforandringer. Den 5. marts i år afholdes der en ekstraordinær kongres, hvor der lægges op til, at 4 sektorer bliver til 3.

Og vi er glade for kongresser i FOA. I 2024 afholdt vi i FOA både

en ekstraordinær kongres og en ordinær kongres, hvor der blev taget nogle nødvendige beslutninger om FOA's fremtid.

For ikke så længe siden besluttede vi at ændre vores a-kassestruktur, så f.eks. hele Syddanmark dækkes af ét regionskontor – a-kassekontorerne i de ”oprindelige” FOA-fagforeninger er nu lukkede.

For vores medlemmer har det nu ikke betydet så meget. Rigtigt meget kontakt mellem en ledig og a-kassen kan foregå virtuelt, og hvor vi ikke tidligere har haft en lokal a-kassemedarbejder, har vi nu en fast hver tirsdag.

Superkvinder og supermænd

Vores tillidsvalgte er PMF Fyn ude på arbejdspladserne, og så kunne vi egentlig godt stoppe der.

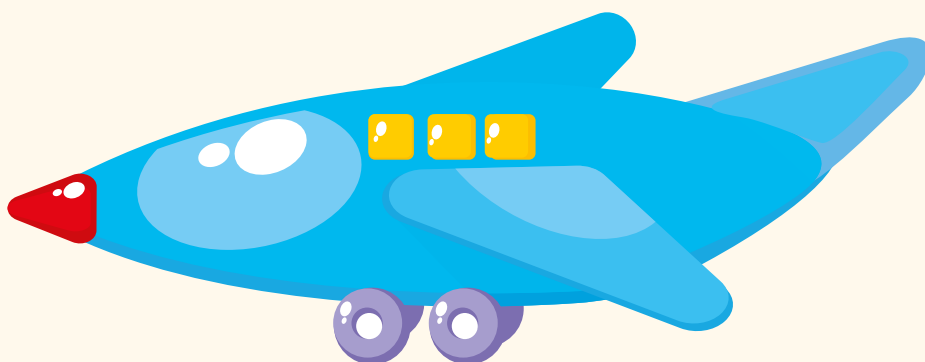
Den vigtighed, vi ser i vores dygtige tillidsvalgte, betyder, at vi fra afdelingen understøtter de stærke TR-netværk, der er blevet opbygget ude i kommunerne, vi står til rådighed, når de ringer med spørgsmål eller har brug for sparring, og vi kommer og deltager, når de får samlet kollegerne til faglige klubmøder. Og de er dygtige, vores tillidsvalgte. De er bedre uddannede og bedre rustede til forhandlinger og relationsarbejde end mange af de tillidsvalgte, vi møder fra andre afdelinger, for de er dem, du ser på arbejdspladsen. De er PMF Fyn ude hos dig!

Men vi kunne godt tænke os nogle flere tillidsrepræsentanter. Alt for mange af vores medlemmer er nemlig ikke dækket af en TR, og det kan ses på deres løn og deres indflydelse på eget arbejde. I en nylig undersøgelse foretaget af FOA, kom man frem til, at hver sjette af vores medlemmer går rundt med en TR i maven, og selvom vi har set en lille stigning i antallet af tillidsrepræsentanter, svarer det slet ikke til hver sjette af vores medlemmer. Derfor har bestyrelsen nedsat et udvalg, som har til opgave at prøve at finde de medlemmer, der har en TR i maven. Udvalget har for nuværende fået et par kommuner med i samarbejdet, og forhåbentlig kan vi i den nærmeste fremtid se resultatet af deres arbejde. Vi kan og skal helst blive flere – det fortjener vores medlemmer.

”Vi skal være flere tillidsvalgte, så derfor hjælper jeg selvfølgelig med at få fortalt om, hvor fedt det er at være TR.” – Peter, tillidsvalgt på en skole.

Tidligere blev vores tillidsrepræsentanter tilbudt en introdag i forbindelse med deres grunduddannelse, men da de ofte skal vente i op til et halvt år – og i enkelte tilfælde længere – på at komme i gang med grunduddannelsen, besluttede vi i PMF Fyn for et par år tilbage at holde en hurtig introdag gerne inden for 30 dage efter valget for vores nye tillidsvalgte. Det gjorde vi, fordi nyvalgte tillidsrepræsentanter ikke skulle gå og vente med at få klarhed over deres rolle, ikke skulle gå og vente på en grunduddannelse, før de blev klar over deres rettigheder som tillidsvalgte, ligesom de heller ikke

skulle gå og vente på at vide, hvad deres opgaver gik ud på. Nu har det store FOA-TR i København så også besluttet, at alle nye tillidsvalgte skal tilbydes et introforløb. Det kommer for tillidsrepræsentanterne til at strække sig over tre dage, og i PMF Fyn har vi haft to fagligt valgte på uddannelse for at sikre vores tillidsvalgte det størst mulige udbytte af dagene. Og vi synes, det er en rigtig god idé. Vi synes, at det at investere i vores tillidsvalgte er det bedste, man kan investere i.



”Min leder ville gerne fortælle mig, hvad jeg skulle bruge min TR-tid på, men jeg havde jo været på introdag, så jeg vidste bedre.” – Maria, TR i et børnehus.

Om det er på grund af vores introdag, er svært at sige, men vi hører kun fra meget få af vores afdelings tillidsvalgte, at de er pressede på tiden til at udføre deres tillidshverv. Den seneste kongres har dog besluttet, at vi skal indgå vilkårsaftaler for alle FOA's tillidsrepræsentanter, og måske vil det kunne fjerne tidspresset for de få, der oplever problemet. Og ingen tvivl om, at vi skal have fjernet det problem, for man skal ikke være engageret i sin arbejdsplads og have ondt i maven over at udføre det, man er valgt til.

Fup eller fakta

At være medlem af den rigtige fagforening, altså den der forhandler

overenskomsten på arbejdspladsen, burde være en selvfølge, men sådan er det desværre ikke længere. De seneste 20 år har den overenskomstbærende fagbevægelse mistet mange medlemmer til fupforretninger, som lover guld og grønne skove og billigt medlemskab til arbejdere, der desværre først opdager svindelnummeret, den dag de får brug for hjælpen. At en meget stor del af arbejdsstyrken faktisk heller ikke er klar over, hvilke goder de kan takke de

overenskomstbærende fagforeninger for, må vi som forældre og bedsteforældre nok tage vores del af ansvaret for. Vi har ikke fortalt dem, hvor pengene til huset og de to biler ude i carporten kommer fra, vi har ikke fortalt dem, hvor de 6 ugers ferie og pengene til udlandsrejsen kommer fra, og vi har ikke fortalt dem om, hvilken styrke der er i at have ret til at strejke ved overenskomstforhandlingerne – og hvad det betyder for resultaterne. At de gule fupforretninger ikke har strejkevåbnet betyder, at de til enhver tid vil ligge under for arbejdsgiverne, uanset hvad de selv siger, for de vil aldrig kunne forhandle ud fra en styrkeposition.

Vi må også konstatere, at mange kolleger intet ved om, hvad en rigtig fagforening laver mellem overenskomstforhandlingerne, de ved ikke noget om vores arbejde for flere praktikpladser,

om anerkendelse af assistentuddannelsen, om vores arbejde med at sikre arbejdsmiljøet eller forbedringer af løn ved lokallønsforhandlinger, etc.

”Nu ved jeg noget mere om, hvad I er for nogle, og hvad en fagforening kan hjælpe med. Jeg har meldt mig ind i Krifa, men nu skal jeg flyttes over til jer.” – Emma, Grundforløb 2-elev ved skolebesøg

Vi vil rigtig gerne have flere medlemmer i PMF Fyn, og der er et stort potentiale derude. Mange arbejder kun på vores overenskomst et år eller mindre, før de søger videre på studie og uddannelse, men hvis de arbejder som pædagogmedhjælper i et år, får overenskomstmæssig løn, ferie og alle de andre fordele, hvorfor er det så ok, at de ikke melder sig ind? Hvorfor går vi ved siden af en, der ikke bidrager til de fordele, de høster? Og hvorfor undgår vi at tale om fagforeningen, fordi vi ikke vil støde nogen?

Det vil vi gerne lave om på i PMF Fyn. Vi vil gerne have, at der bliver talt om det, der betyder noget på arbejdspladsen, nemlig vores fag – og ja, vi har et fag! Og når vi taler om vores fag og bliver faglige, så kommer fagforeningen også tit på tale. Så for at fremme fagligheden på arbejdspladserne og dermed også vores synlighed, yder vi i PMF Fyn fortsat vores opbakning til faglige klubber ude på arbejdspladserne, vi giver sandwich og sodavand, og kollegerne mødes og taler om det, der optager dem. Vi tror på, og det kan vi også se, at et fagligt fællesskab på arbejdspladsen giver flere og mere bevidste medlemmer.

”Jeg starter først til den første, men jeg var da nødt til at deltage, det er jo min fremtidige

arbejdsplads.” – Asger, nyuddannet pædagogisk assistent.

Vores indsats med de faglige klubber og det fokus, vi lægger på vores dygtige tillidsrepræsentanters relationskompetence, har nu for tredje generalforsamlingsperiode i træk betydet flere medlemmer i det store fællesskab, og det betyder også, at i en tid hvor mange fagforeninger har økonomiske kvaler, har vi i PMF Fyn en ganske sund økonomi. Fagforeningens synlighed ude på den enkelte arbejdsplads, enten gennem tillidsrepræsentanten eller ved de valgte deltagelse på de faglige klubmøder, gør bare en forskel!

Luk vinduet op...

FOA Ungdom har kaldt på det, PMF Fyn har kaldt på det sammen med andre FOA-afdelinger. Vi har villet det igennem flere år: En sikret ret til at man i de traditionelle kvindefag ligesom i mandefagene tilbydes ansættelse på fuld tid. Et job til at leve med – og leve af! Det har ført til projekter fælles med arbejdsgiverne om retten til fuld tid og i december 2023 en trepartsaftale, som satte nye standarder for, hvordan stillinger skal slås op, og hvilke rettigheder man som ansat har.

Et af resultaterne af trepartsforhandlingerne blev, at kommunerne nu ”som udgangspunkt” skal slå alle ledige stillinger op som fuldtidsstillinger.

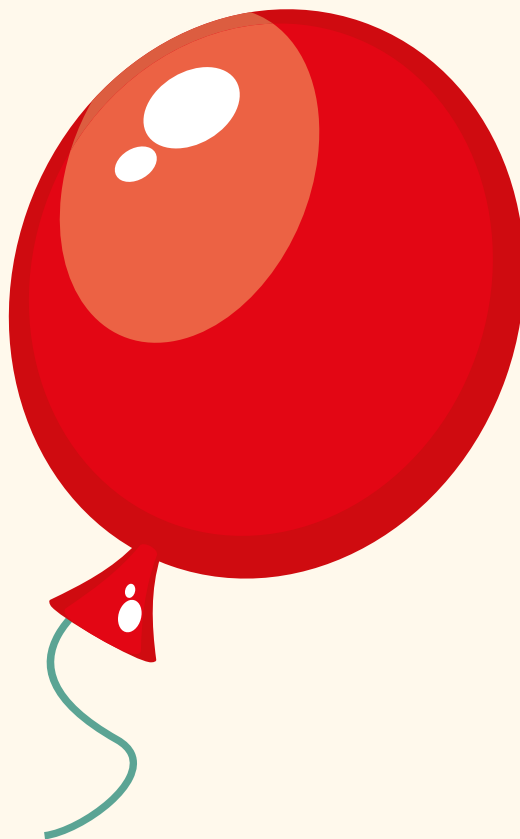
Der kan undtagelsesvis slås stillinger op på et lavere timetal end fuldtid. Det kan være stillinger på meget små enheder, hvor institutionen samtidigt er beliggende i stor geografisk afstand

fra andre institutioner – eller hvor stillingen ikke naturligt kan kombineres med andre opgaver i nærområdet.

Det er desuden aftalt, at hvis du som allerede ansat arbejder på deltid og anmoder om ansættelse på fuldtid, skal du tilbydes det i årene 2024, 2027 og 2030, hvor kommunerne skal lukke vinduet op for, at dit ønske om flere timer rent faktisk imødekommes.

Aftalerne om ansættelse på højere timetal er i høj grad udsprunget af de nutidige og fremtidige udfordringer med hensyn til rekruttering af medarbejdere til velfærdsfagene.

Men fuldtidsaftaler gør det ikke alene. Vores medlemmer efterlyser generelt en større anerkendelse af den samfundsmæssige betydning, som de reelt har. I alt for mange år, har vi alene hørt pædagogerne nævnt som dem, der tager hånd om vores børn i daginstitutionerne,



og stillingsopslagene på området har også i meget høj grad været målrettet pædagoger.

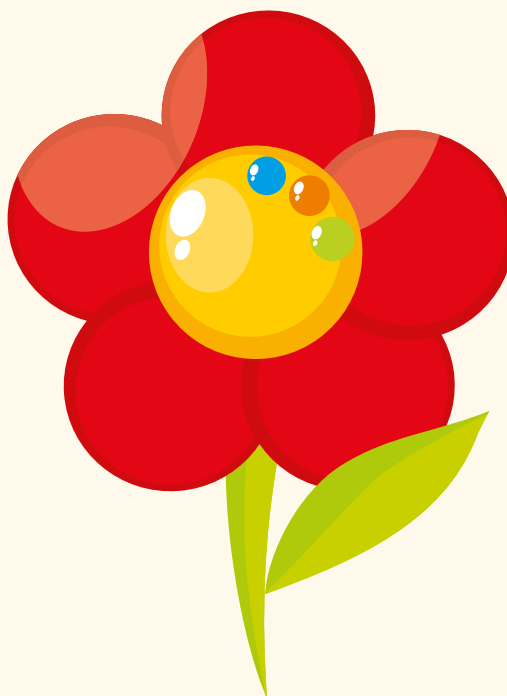
”Vi har ikke haft en pædagog på stuen i et halvt år, og jeg kan stadigvæk ikke få tid til forberedelse, som pædagogerne har.” – Mia, pædagogisk assistent i et børnehus.

Vores faggrupper har kunnet kategoriseres som de unævnelige, men også her sker der forandringer i disse år. I 2024 har vi i stadigt stigende grad – særligt i Odense – set flere stillingsopslag, hvor netop vores faggrupper, er dem, man har brug for og gerne vil ansætte. I 46 % af alle opslåede stillinger i 2024 i Odense inden for det pædagogiske område søgte man efter enten pædagogiske assistenter eller pædagogmedhjælpere. I 12 % af alle stillingsopslag i Odense inden for området har man i samme periode søgt alene efter pædagogiske assistenter.

I samme periode har KL strammet op på Forvaltningslovens bestemmelse om, at en stilling skal besættes med den eller de stillingskategorier, som der slås stillinger op til. Der er altså ikke frit valg på alle hylder, med mindre at man som arbejdsgiver via stillingsopslaget har åbnet for en bredde i ansøgerfeltet. Det, anser vi som en del af forklaringen på, at vi i 2024 i langt højere grad end tidligere også har set stillingsopslag under overskriften ”pædagog/ pædagogisk assistent søges”, som i flere tilfælde har ført til, at vores dygtige kolleger er blevet foretrukket og ansat frem for pædagoger.

Uanset omstændighederne ser vi ikke mindst forandringerne

som et resultat af et målrettet og vedvarende fokus på at benytte enhver lejlighed til at tale vores faggrupper op hos vores fremsynede og utrættelige tillidsrepræsentanter på arbejdspladserne og fra de fagligt valgte på kontoret.



Inklusion under bussen

Inklusionstanken er ikke ny. For 10 år siden skulle en masse børn, der tidligere havde været på specialtilbud, inkluderes i almindelige klasser. Dengang blev det desværre set som et led i en spareøvelse, og institutioner og skoler fik ikke den nødvendige økonomi med, og derfor endte det med noget, der vel sagtens kan kaldes et overgreb, og mange af disse inkluderede børn vendte tilbage til specialtilbuddene med psykiske skader, det tog lang tid at genoprette.

Det specialiserede område har været i vælten siden. Det er

dyrt, og det fylder til stadighed mere og mere i kommunernes økonomi. Man kan på den baggrund nok ikke fortænke kommunerne i at gentænke deres strategi omkring børn i specialtilbud, men desværre er politikernes hukommelse meget kort, og nu tales der igen om inklusion i stor stil. Der er bestemt ikke noget galt med inklusion, men når det gøres på baggrund af en stram økonomi, vil det uundgåeligt igen blive en spareøvelse, og uskyldige, sårbare børn vil igen betale prisen.

”Vi tør ikke vende ryggen til ham, for vi ved ikke, om vi får noget kastet i nakken.” – Lotte, pædagogmedhjælper i en børnehave

Politisk gøres der meget for at tale idéen om inklusion op. Det bliver igen omtalt som det eneste rigtige, og at alle børn har ret til stærke børnefællesskaber.

At alle børn har ret til stærke børnefællesskaber, er vi i PMF Fyn fuldstændigt enige i, men hvis eksempelvis autister skal inkluderes på almenområdet, vil det koste penge, mange penge! Penge, som vi godt kan tvivle på, at politikere vil finde, og så er vi tilbage ved risikoen for overgreb på børn. Politikere og forvaltninger er dog fast besluttet. Så fast besluttet at allerede igangsatte tiltag kun bliver omtalt ved de positive historier, selvom der også er negative. Så fast besluttet, at Enghaveskolen i Odense, som for kun ganske få år siden af rådkvinden blev rost for deres autismpædagogik, nu bliver

udsat for et karaktermord og hængt ud af selvsamme rådkvinde for ikke at have styr på deres pædagogik og for dermed selv at være skyld i deres dårlige arbejdsmiljø – mere om dette lidt senere. Politikere og embedsværk i kommunerne har også kastet deres kærlighed på Lillehammer i Norge. De fortæller med stor iver om en model, hvor der ikke er specialtilbud. Dette er desværre ikke helt rigtigt, for selv Lillehammer kan konstatere, at ikke alle børn kan inkluderes. Det er dog rigtigt, at langt flere børn inkluderes, men læser man ind i projektet, kan man også se, at det er dyrt, rigtigt dyrt, for der er markant flere voksne omkring børnene, og vi kan da godt tvivle på, om kommunerne vil finde de penge, når nu selve øvelsen er at spare penge. I PMF Fyn frygter vi det værste for børnene og vores medlemmers arbejdsmiljø, men vil selvfølgelig arbejde for det bedste.

”Inklusionspædagogen siger, at når han går amok, skal vi bare lukke ham ind i et rum, til han er kølet af.” – Joakim, pædagogisk assistent i en børnehave

Vores medlemmers arbejdsmiljø vil også blive udfordret, hvis en øget inklusion ikke bliver matchet af en øget økonomi. Almeninstitutioner og almenskoler har slet ikke det samme fokus på arbejdsmiljøet som det, specialinstitutioner og specialskoler har opbygget gennem de seneste 25 år. Vi oplever allerede medlemmer, på almenområdet, som vil registrere slag, spark, spyt etc. blive afvist af lederen, for det må da være deres pædagogik, den er gal

med, hvis de er blevet slået, sparket, spyttet på etc. Dette er selvfølgelig noget, vi i PMF Fyn er opmærksomme på og skal have gjort noget ved, for langvarige påvirkninger kan betyde alvorlige psykiske skader. Hvis de enkelte episoder ikke bliver registreret, kan man ikke forebygge dem på arbejdspladsen, så arbejdet er sikkerheds og sundhedsmæssigt forsvarligt, og ved manglende registrering vil vores medlemmer ikke kunne få de erstatninger, de måske er berettigede til.

”Det er ofte, jeg ikke får registreret en hændelse. Mine kolleger står jo og mangler mig, mens jeg sidder og skriver.” – Kirsten, pædagogisk assistent på en specialskole

På Enghaveskolen i Odense, en specialskole og børnehave, som for ganske få år siden blev rost som et af Danmarks bedste autismitilbud, har man været massivt udfordret af arbejdsmiljøproblemer. Man fik i foråret 2024 et påbud af Arbejdstilsynet på grund af pladsmangel, og i efteråret 2024 fik man yderligere 3 strakspåbud, fordi de i årevis har arbejdet under massivt arbejdspress, fysisk og psykisk vold, hård følelsesmæssig påvirkning og voldsom støj. Alt sammen ting, som Odense Kommune har været vidende om, da Enghaveskolen har gjort opmærksom på forholdene hvert år i forbindelse med høringsvar til budgettet, men som

kommunen har valgt ikke at gøre noget ved. Disse forhold og kommunens manglende handling gjorde, at PMF Fyn sammen med BUPL Fyn og Odense Lærereforening (OLF) var til stede ved et stormøde med alle skolens medarbejdere, og her kunne vi høre historier om mennesker, der sad i bilen og lavede vejtrækningsøvelser, inden de kunne tage sig sammen til at gå ind på arbejdspladsen, og medarbejdere hvis familier bad dem om at blive hjemme, fordi de var bange for deres helbred. På baggrund af dette stormøde begyndte alle tre forbund at tale med forvaltning og politikere om en løsning på problemerne, og det endte med en særbevilling og en plan for flytning af en gruppe børn og medarbejdere. Det sluttede dog ikke her, for et par dage senere skulle medarbejderne så i morgenradioen høre den selvsamme rådkvinde, som for få år siden roste dem til skyerne,



fortælle at de selv var skyld i deres arbejdsmiljøproblemer på grund af deres utilstrækkelige pædagogik. Vores medlemmer skal ikke kastes under bussen i en politisk dagsorden, så dette kunne vi i PMF Fyn, BUPL Fyn og OLF naturligvis ikke sidde overhørig, så vi gik sammen om et svar til rådkvinden, og da medarbejderne også fik massiv opbakning fra forældrene, har der været ro på siden, og medarbejderne kan igen se et lys for enden af tunnelen.

Lønstigninger og underlige arbejdsgivere

Medlemmerne har talt: Ja til OK24

Efter de vel næsten obligatoriske maratonforhandlinger imellem Kommunernes Landsforening, Danske Regioner og vores forbund har FOAs medlemmer sagt ja til de nye overenskomster på det offentlige arbejdsmarked. 82,3 procent stemte for, mens 17,7 procent har stemt mod. Med 93.497 optalte stemmer ligger den samlede stemmeprocent på rekordhøj 67 procent.

Blandt PMF Fyns medlemmer var stemmeprocenten knapt så høj nemlig 60,48 – hvilket stadig er rekordhøj – til gengæld var ja-procenten på hele 93,8 procent.

Der er penge i det...

Den samlede økonomiske ramme til forbedringer af løn m.v. landede på ikke helt ringe 8,8 procent.

Sidste gang, vi var oppe i de luftlag, var i 2008, og der måtte

vi ud at strejke for at få et forlig hjem. Og allerede i 2025 begynder vi at indsamle krav til OK26.

Ud over en pæn stigning via de generelle lønstigninger, hvoraf det meste blev udmøntet i 2024, har overenskomsten givet forbedringer til både pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælpere – forbedringer der udmøntes 1. april 2025. Begge grupper får grundlønforbedringer, forhøjet pensionsbidrag og et løntrin



mere efter henholdsvis 8 år [pædagogiske assistenter] og 7 år [pædagogmedhjælpere].

”Endelig vil KL være med til at anerkende os med erfaring” – Emil, pædagogisk assistent på et medlemsmøde.

Der er aftalt en ny forhandling i september 2025, der bl.a. skal sikre en parallel lønudvikling med det private arbejdsmarked. Det betyder konkret, at hvis det private arbejdsmarkeds lønudvikling stiger mere end forventet, så vil den økonomiske ramme i overenskomstperioden overstige de aftalte 8,8 procent.

Tilbage står alt det andet. Først

lidt om det, der ikke er prøvet af endnu.

En fremtid med fuldtid

I de mere overordnede forhandlinger imellem Forhandlingsfællesskabet og Kommunernes Landsforening, blev der aftalt en adgang til højere individuel arbejdstid, men – og her bliver det lidt mærkeligt – selvom det har været et stort ønske blandt de kommunale arbejdsgivere at kunne øge arbejdsstyrken ved f.eks. at flere kommer på fuld tid, så gælder

det kun for FOAs faggrupper i 2024, 2027 og 2030. Nogle gange er de kommunale arbejdsgivere decideret underlige.

Plustid

Vi har også fået en aftale om plustid, hvor den enkelte ansatte kan indgå en frivillig aftale om forøgelse af arbejdstiden op til maksimalt 42 timer om ugen.

Det er ikke en idé, der er groet i vores baghave. Vi mener, at 37 timer i forvejen er mange timer, når man arbejder indenfor vores områder og for den sags skyld på andre områder, hvor man arbejder med mennesker.

Til gengæld synes både BUPL og SL, at det er en fremragende idé, og de skrev under i en fart. Det stillede os i dilemmaet, kan vi stå udenfor en aftale, der med sikkerhed vil blive fremstillet som et positivt tilbud til kollegerne. Og nej, det kan vi nok ikke, så aftalen kommer også til at gælde vores medlemsgrupper. Vi har dog fået nogle sikringer bygget ind.

”Jeg kan godt være bekymret for, om unge nyansatte kan føle sig presset af en leder til at arbejde så meget. Jeg synes ikke, vi passer godt nok på dem med sådan en aftale” – Nathalie, tillidsrepræsentant.

Det er en forsøgsordning i denne overenskomstperiode, man skal have været ansat i mindst 3 måneder for at være omfattet, aftalen er frivillig, og tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret om indgåede aftaler.

Vi kommer til at holde et skarpt øje med udviklingen.

Opsparing af ekstra frihed

En fra vores side set mere interessant aftale er, at en ansat nu har mulighed for at opspare frihed af over- /merarbejde, som ellers skulle have været afspadseret. Det betyder, at man via opsparing – sammen med den 6. ferieuge – nu kan have 15 dages samlet frihed (ud over de 5 ugers ferie) der kan afholdes efter aftale med arbejdsgiveren.

Og så et par områder, vi er i fuld gang med.

Inspirationsansættelser

Ligesom på ældreområdet kan unge med den nye overenskomst nu ansættes i ”inspirationsansættelser” – også kaldet spireansættelser – på daginstitutionsområdet. Dog med den forskel, at på ældreområdet skal den unge være mindst 13 år – på daginstitutionsområdet skal den unge være mindst 14 år. Og så starter vores overenskomst for ordinære ansatte fra det 17. år, så til forskel fra på ældreområdet, hvor den unge

skal være under 18 år, skal den unge på daginstitutionsområdet være under 17 år.

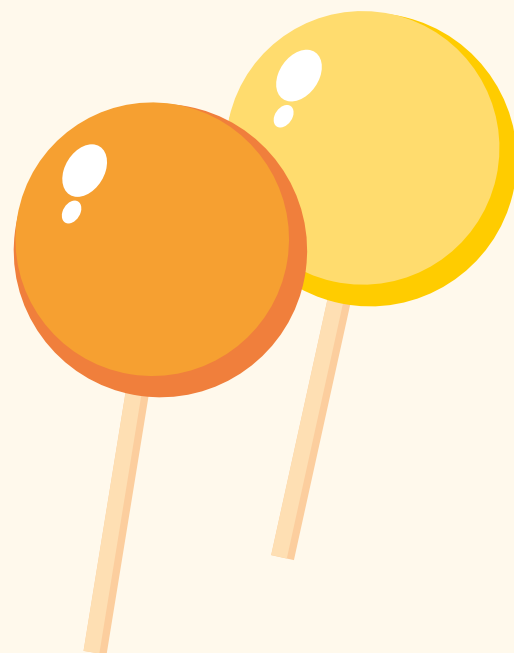
”Børn skal ikke passe børn,” sagde vi til arbejdsgiverne mange gange under forhandlingerne, faktisk så mange gange, at arbejdsgiverne begyndte at sige det helt af sig selv.

Men når det er sagt, så er der behov for at øge unges interesse og kendskab til det pædagogiske fag og for at få flere til at søge ind på de pædagogiske uddannelser – og det er et af formålene med aftalen.

Et andet formål er selvfølgelig at sikre, at de unge mennesker, der arbejder ude i institutionerne, har ordnede forhold. Aftalen skal nu sikre deres arbejdsvilkår og de præmisser, de arbejder under.

”Vi er glade for dem fordi, de tager nogle praktiske opgaver og frigør de pædagogiske medarbejdere til andet arbejde. Vi er også glade når vi ser, at de kan lave aktiviteter med børnene – og ofte aktiviteter de unge vælger sammen med børnene. Overordnet er vi glade for at sætte dem ind i vores arbejde som ansatte i en daginstitution” – Pia, tillidsrepræsentant

De unge må ikke have pædagogisk ansvar, de må ikke have ansvar for enkelte børn eller grupper af børn, og de må kun arbejde under tilsyn af en voksen, som har den fornødne indsigt i arbejdet. Aftalen gælder i øvrigt allerede fra den 1. august i 2024, og de lokale arbejdsgivere skal først drøfte rammerne med os – så nogen får travlt, hvis de vil benytte sig af aftalen.



Det har man valgt at gøre i Kerteminde Kommune, som blev den kommune, hvor vi indgik den første aftale – andre kommuner brygger stadig på tanken.

Normperiodens længde

Vi er ikke i bestyrelsen pjattede med, at vi på daginstitutionsområdet får indført normperioder på mindst et halvt år i overenskomsten. Og vi ved godt, at man i flere kommuner har aftaler om årsnormer – de er trods alt dobbelt så lange – men det giver også mange steder usikkerhed i forhold til tjenesteplanen – det kan være svært at overskue, om man arbejder det antal timer, man får løn for. Samtidigt med at det er lidt mere omkostningsfrit at ændre i tjenesteplanen, der er jo længere tid til at få afspadseret, og dermed har man de facto afskaffet overarbejdsbetaling.

”Hej, jeg har fra 1. februar i år valgt at gå ned fra 35 timer om ugen til 32 timer. Nu siger de, at jeg så skylder lige ved 40 timer, som jeg skal arbejde ind – kan det virkelig passe?” – Tina, ved fejlhåndtering af et skift i timetal midt i en normperiode.

Pædagogerne, som vi deler arbejdstidsaftale med, fik halvårsnorm pålagt som en modydelse i forbindelse indgåelse af trepartsaftalen. Det har de nok ikke være kede af – de prøver i forvejen at lave årsnormsaftaler, overalt hvor de kan komme til det.

Men en fælles arbejdstidsaftale betød også, at vi ikke kunne komme uden om en halvårsnormperiode. Så når det nu skulle være, så har vi i Pædagogisk Sektor, hvor vi nu har en bestyrelsesplads, benyttet chancen for at forbedre arbejdstidsaftalen på andre områder, f.eks. ved at få hævet

de arbejdstidsbestemte tillæg og sikre, at man skal kende sin arbejdsplan – grundplanen – 4 uger i forvejen. Det skal være slut med, at man på nogle arbejdspladser har fået nye arbejdsplaner stort set hver uge.

Selvom aftalen om halvårsnorm trådte i kraft 1. januar 2025, er der langt fra klarhed, i forhold til hvordan den skal udmøntes i alle kommuner.

BUPL indgår helårsnormer alle steder, hvor de kan komme til det. Vores udgangspunkt er, at pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælperes ikke skal arbejde på en normperiode længere end et halvt år.

Vi har dog 4 kommuner, hvor der er aftalt helårsnorm på vores område. To af de aftaler er meget gamle og bør genbesøges. I 4 ud af de sidste 6 kommuner er forhandlingerne i gang.

Dygtige forhandlere der kan regne den ud

For PMF Fyn er lokal løndannelse vigtig af flere årsager.

Fokus på det vigtige

Det er vores lokale mulighed for at sætte fokus på lønelementer, vi ellers har svært ved at få de centrale arbejdsgivere til at interessere sig for.

Vi kan f.eks. se, at lønniveauet for de mere erfarne medlemmer generelt ligger væsentligt højere end for nyansatte. Det har i årevis været en klar strategi i PMF Fyn at forsøge at sikre en rimelig decentral lønudvikling for vores mere erfarne medlemmer.

Vi kan se, at det at gøre sig klogere betaler sig. Mange af vores medlemmer får tillæg for relevante kurser og uddannelse.

Og så er der fokus på de funktioner, der betyder noget i hverdagen.

I forbindelse med trepartsforhandlingerne 2024 fik pædagogerne et lønløft. Vi kommer til at bruge det som løftestang under kommende lokale lønforhandlinger.

Den dygtige forhandler

Nogle gange kan rollen som tillidsrepræsentant være lidt abstrakt, men det at skulle forhandle løn for kollegaerne er meget konkret, og det er tydeligt, at det er en rolle, som langt de fleste tillidsrepræsentanter trives med.

Bestemmelserne, der danner rammerne omkring de lokale forhandlinger, bringer tillidsrepræsentanterne i niveau



med deres ledere i en grad, de ikke oplever med andre af deres opgaver.

Deres viden om kollegaerne giver dem kæmpe fordele i forhandlingerne, og vi kan se, at det er fordele, de forstår at udnytte.

”Jeg er klar til at forhandle selvstændigt, jeg ved, at PMF Fyn aldrig er mere end et telefonopkald væk, og helt ærligt... hvad er det værste, der kan ske?”
– Sara, tillidsrepræsentant, efter hun havde deltaget i PMF Fyns kursus i forhandling

En af kontorets opgaver er at uddanne dem til forhandleropgaven. Vi har netop afholdt et 2-dages forhandlerkursus for 11 tændte tillidsrepræsentanter, der nu er klar til at tage forhandleropgaven på sig. De skal ikke nødvendigvis forhandle alene i starten. Har de brug for hjælp, så står fællestillidsrepræsentanten eller kontoret klar.

Der skal også regnes

Kontoret får fremstillet regneark på baggrund af arbejdsgivernes egne oplysninger om de enkelte ansatte pædagogiske assistenters og pædagogmedhjælperes lønindstillinger – de såkaldte ”bagsideoplysninger”.

Af regnearkene kan tillidsrepræsentanten se, præcist hvordan de enkelte i valgområdet er indplaceret. Vi har i perioden sat ekstra fokus på brug af regnearkene, og gennemgår dem med den enkelte tillidsrepræsentant.

Vores tillidsrepræsentanter

er dygtige forhandlere. De går til opgaven med ildhu og et indgående kendskab til de medlemmer, de forhandler for.

Midler til uddannelse betinges af aftaler

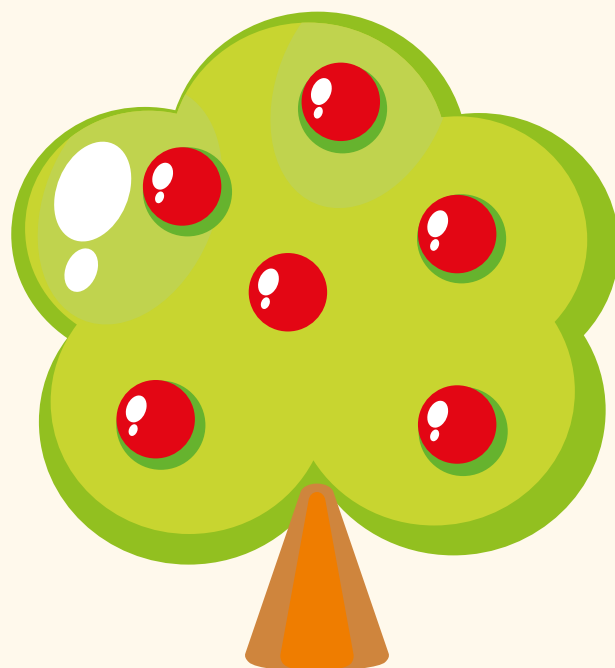
At den politiske aftale om minimumsnormeringer skulle have givet et varigt mærkbart løft, kan på rigtig mange daginstitutioner være svært at få øje på. Måden, man som kommune har lov til at opgøre normeringen på, giver simpelt hen ikke et korrekt billede af, hvor mange børn hver enkelt ansatte skal håndtere igennem en helt almindelig hverdag i institutionen.

Til gengæld indeholder aftalen om minimumsnormeringer et delmål, der handler om, hvor stor en andel af pædagogisk uddannet personale, børnene skal mødes af i de daginstitutioner, hvor de tilbringer langt størstedelen af deres vågne timer. 85 % af det pædagogiske personale, siger målsætningen, skal bestå af pædagogiske assistenter og pædagoger! Og det har slået an, som en størrelse, man som kommune rent faktisk måler sig op ad og i rigtig mange kommuner arbejder for at nå.

Fra sommeren 2023 har kommunerne fået ekstra hjælp til at lykkes med at nå uddannelsesmålet.

Her blev første del af opkvalificeringspuljen fordelt til alle kommuner. Opkvalificeringspuljen er særlige uddannelsesmidler, som kommunerne tildeles for årene 2023-2030, og som udbetales i to portioner. En af betingelserne ved tildelingen er, at den enkelte kommune skal indgå i dialog og samarbejde med de faglige organisationer, om hvordan man får mest muligt kompetencegivende uddannelse ud af puljemidlerne.

I flere af de fynske kommuner har vi fået godt gang i samarbejdet, men i nogle oplever vi, at vi må skubbe endda rigtig meget på for at få kommunerne ind til forhandlingsbordet. Svendborg Kommune var på eget initiativ meget hurtigt ude af starthullerne. Her har der siden foråret 2024 ligget en helt klar aftale og plan mellem PMF Fyn og kommunen for anvendelse af uddannelsesmidlerne, som flere



af vores medlemmer allerede nu igennem måneder har kunnet nyde godt af.

2024 har på mange måder stået i et uddannelsesstegn. Faktisk er det lykkedes i flere kommuner at indgå aftaler om at øge antallet af elevpladser på vores pædagogiske assistentuddannelse med virkning fra 2025. Alle fynske kommuner løfter nu uddannelsesopgaven – det er slut med, at nogen kører frihjul. De mange ekstra pladser er ikke kommet af sig selv. Social- og Sundhedsskolen Fyn har gjort et opsøgende arbejde i flere fynske kommuner, men de steder, hvor det er lykkedes, har PMF Fyn også haft en finger med i spillet i form af et massivt påvirkningsarbejde overfor enten politikere eller forvaltning – eller begge instanser.

Fra 2025 forventer kommunerne at ansætte følgende antal elever på hovedforløbet:

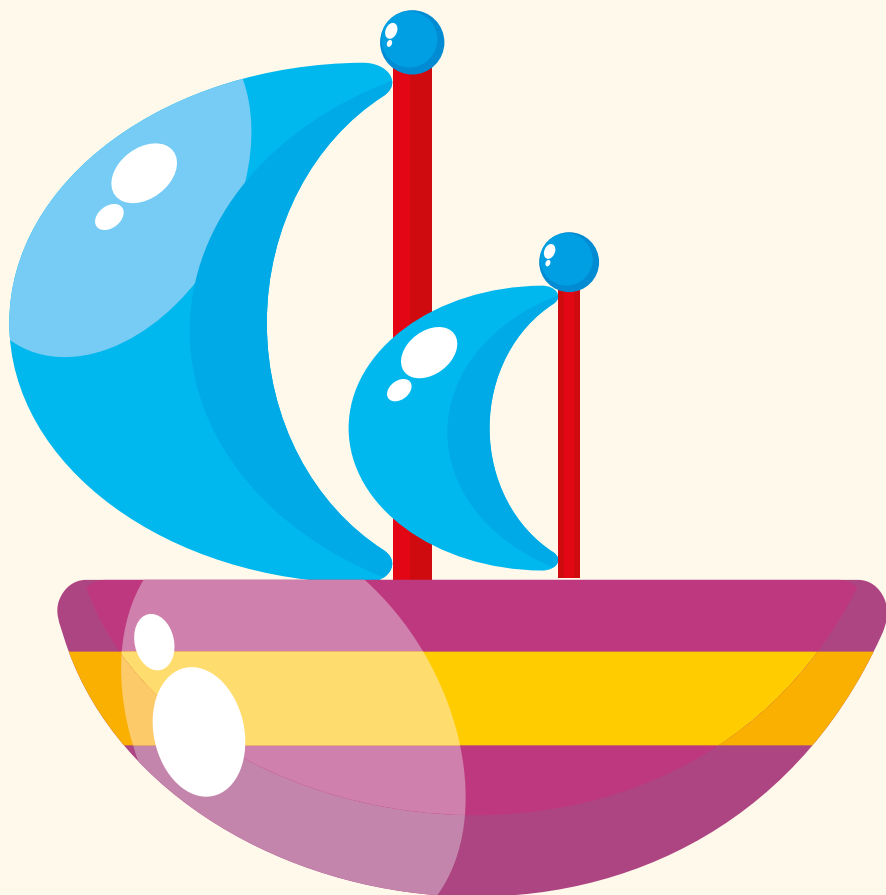
Nyborg:	5 elever
Nordfyn:	4 elever
Assens:	6 elever
Faaborg-Midtfyn:	6 elever
Svendborg:	12 elever
Ærø:	2 elever
Langeland:	2 elever
Odense:	33 elever
Kerteminde:	10 elever
Middelfart:	7 elever

Så i alt kan der nu ansættes 87 elever på hovedforløbet efter grundforløbet. Det er rigtigt glædeligt – ikke mindst fordi vi i tidligere år har måttet se et betydeligt antal velkvalificerede elever afslutte grundforløbet uden at kunne få en plads på hovedforløbet. Med et samlet antal af grundforløbselever på 99, vil der dog fortsat være nogle, som desværre ikke vil

få mulighed for at afslutte deres uddannelse, og som vi forventeligt skubber over i andre brancher.

Mens vi er ved eleverne, kan vi ikke komme udenom at nævne vores helt store udfordring. Trods faste skolebesøg hver 14. dag, god dialog med eleverne, samt konkrete spørgsmål og forhold, som de oplever, at vi som fagforening kan hjælpe med nu og her, er vores antal af organiserede elever faldet til et katastrofalt lavpunkt. Vi har svært ved – alene ved så kortvarige møder, som skolebesøgene er – at vise eleverne vores relevans for dem igennem deres elevtid. Vi har heller ikke tilstrækkeligt tid sammen med dem til at få etableret det tillidsfulde rum og de relationer, som er nødvendige, for at de ser vores fællesskab

som et, det giver mening for dem at være en del af. Det, er det væsentligt, at vi kommer i mål med at få ændret på – ikke mindst ved igen at komme ind i klasserne i undervisningen og møde eleverne i en kontekst, hvor vi sætter spor som en attraktiv forudsætning for en god elevtid – og et efterfølgende godt arbejdsliv.



Arbejdsmiljøudvalget

At arbejdsmiljøet er under pres i disse år, er velkendt for de fleste, og i PMF Fyn ser vi det som en vigtig opgave at arbejde for – ikke kun at forbedre arbejdsmiljøet for vores medlemmer – men også at sikre dem de bedste muligheder for kompensation, hvis uheldet skulle være ude.

Slag, spyt, spark og støj etc. er desværre dagligdag for mange af vores medlemmer, især på vores specialinstitutioner, men det er også en tilstand, der i takt med den øgede inklusion stille kryber ind på livet af også vores medlemmer på helt normale skoler og daginstitutioner. Den spytklat, der i starten var grænseoverskridende, ender med at blive dagligdag. Det slag, der i starten også ramte på følelsen, ender med at blive en del af arbejdet, så man prøver bare at vifte følelsen væk. Men gentagne slag, spyt, spark etc. skal ikke være en del af arbejdet. Det skal være undtagelsen!

Slag, spyt, spark, støj, trusler, magtanvendelser etc. er alle hændelser og forhold, der skal registreres, men ofte får vi ikke registreret godt nok, og alt for ofte får vi slet ikke registreret, for det er jo blevet en del af arbejdet. Så når vi ikke får registreret godt nok og ofte nok, er det alt for nemt for arbejdsgiverne at vende det blinde øje til og dermed lade som om, de ikke har set noget. Og når de ikke har set noget, kan de jo heller ikke holdes ansvarlige for ikke at have sikret, at arbejdet kunne udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt.

Får vi lavet alle de registreringer, der skal til, kan vi derved presse arbejdsgiverne til at tage handling

og dermed forbedre arbejdsmiljøet. Og skulle de alligevel ikke lytte, kan vi holde dem ansvarlige, når uheldet er ude – og dermed forhåbentlig sikre vores medlemmer den kompensation, de fortjener.

Arbejdsmiljøudvalget har derfor i perioden siden sidste generalforsamling set arbejdet med at udbrede kendskabet til – og vigtigheden af – at registreringer af udfordringerne i arbejdsmiljøet bliver udfyldt korrekt og fyldestgørende, som en topprioritet. Vi har i perioden interviewet jurister, deltaget i kurser og webinarer, og nu skal vi have udbredt vores viden til alle vore medlemmer.



Normeringsudvalget

Udvalgets arbejde har stået lidt i stampe i den seneste generalforsamlingsperiode. Længerevarende fravær og en snert af "normeringstræthed" er en del af forklaringen. Særligt efter at KL fik gennemført, at kommunerne kan slippe meget let om ved måden, de skal opgøre normeringerne

på, ud fra kommunale gennemsnitsbetragtninger, som ikke kommer i nærheden af at beskrive de reelle normeringsforhold på de enkelte daginstitutioner.

Dette tilbageskridt er kommet midt i udvalgets indsats for at udarbejde et redskab, som de enkelte institutioner kan anvende til at opgøre deres normeringsforhold ud fra en mere retvisende metode, som vi i al beskedenhed kalder PMF Fyn-metoden. Efter at have trådt lidt vande og samlet fornyet energi arbejder vi dog troligt videre med materialet, som vi forventer at færdiggøre i den kommende generalforsamlingsperiode. Der er jo nu – mere end nogensinde

før – brug for, at ledere, forældre og medarbejdere gives kendskab til, at andre opgørelsesmetoder er nødvendige, hvis man skal undgå at stikke sig selv, forvaltning, politikere og vælgere blår i øjnene med unuancerede normeringstal smurt ud over hele kommunen som én stor leverpostejmad.

Ud over færdiggørelsen af normeringsredskabet ønsker udvalget i det kommende år at arbejde med den anden gren af udvalgets hovedmål – den gren, der handler om retten til fuld tid.

Ved nyansættelser skal alle stillinger som udgangspunkt nu opslås på fuld tid, og i 2024, 2027 og 2030 er der for allerede ansatte medarbejdere særlige "vinduer" til sikring af fuldtidsansættelse – ud over den almindelige adgang til at anmode om flere timer ved stillingsledighed.

Disse tiltag er en del af Trepartsforhandlingernes svar på de rekrutteringsudfordringer, der ses inden for langt de fleste

omsorgsfag, og udvalget har planer om at gennemføre en kommuneundersøgelse på Fyn, som kan give os viden om, hvor mange fuldtidsstillinger de enkelte kommuner har udbudt i 2024, hvor mange der er blevet ansat på fuld tid i 2024, hvor mange, der har takket nej til en stilling, fordi den var udbudt på fuld tid – samt eventuelt andre spørgsmål, som vi – når vi dykker dybere ned i emnet – vil finde relevante at afdække

Udvalget for flere tillidsvalgte

Ved generalforsamlingen i 2024 blev det besluttet som en del af arbejdsprogrammet, at bestyrelsen i PMF Fyn skulle arbejde for at få flere tillidsvalgte.

På bestyrelseskonferencen nedsatte bestyrelsen et udvalg.

Vi begyndte med en brainstorm på, hvordan vi kunne få kollegerne i tale og få fortalt om vigtigheden af flere tillidsvalgte lokalt.

Vi ridsede arbejdsopgaverne som tillidsvalgt kort op og vores tænkning om, hvorfor der ikke er flere, der melder sig under fanerne, synligheden af hvad en tillidsvalgt egentlig har af opgaver – og konsekvenserne af samme.

Første arbejdsopgave, vi kom i mål med, var, hvor mange potentielle tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter der er på Fyn.

Der er 39 ledige tillidsrepræsentantposter og 3 ledige fællestillidsrepræsentantposter, som kan være med til, at PMF Fyn

står stærkere ude i de fynske skoler og dagtilbud.

Samtidigt med, at generalforsamlingen lokalt i PMF Fyn arbejder hen mod flere tillidsvalgte, har FOA som forbund besluttet på kongressen i 2023 at sætte arbejdet i gang med flere tillidsvalgte.

Side om side tager vi nu fat på arbejdet på kampagne, der læner

om samarbejdet og vigtigheden af dette.

Fremadrettet vil vi arbejde med, at flere fynske kommuner får flere tillidsvalgte.

Udvalget for uddannelse og elever

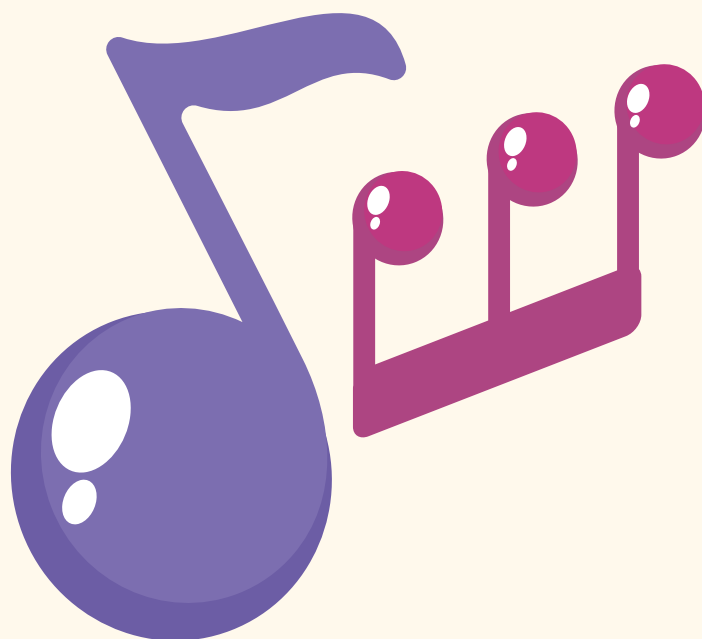
Udvalget for uddannelse og elever er et nyt udvalg, der blev oprettet efter sidste generalforsamling.

I udvalget har vi brugt tid på at undersøge, hvilken retning vi gerne ville starte med at arbejde i. Blikket faldt på at simplificere det materiale, vi bruger, når medlemmer ønsker at tage på pædagogisk assistentuddannelse på forløbet for erfarne medarbejdere – det vi kender som EUV1-forløb. Det har medført en stor undersøgende proces for at finde ud af, hvad skal være med, og hvad kan være med. Vores fokus har været på at gøre det så enkelt som muligt.

Dette arbejde er vi nået langt med, men der er stadig i den kommende periode grobund for at arbejde videre med det.

Vi vil i den kommende tid også forsøge at få en kontakt til Social- og Sundhedsskolen Fyn for at afdække, om der kunne være et bredere samarbejde mellem vores fællestillidsrepræsentanter og skolen.

Vi har i perioden desuden arbejdet på at afdække, hvor mange der potentielt vil have mulighed for at komme på uddannelse i alle kommunerne. Det påtænker vi også at kunne arbejde videre med i den kommende periode.



sig op ad hinanden.

Den første kommune vi tog fat i, var Odense med fokus på dagtilbudsområdet – der er potentielt plads til 9 tillidsrepræsentanter.

Her har fællestillidsrepræsentanten i samarbejde med forvaltningen udarbejdet en flyer, hvorpå der er billeder af de tillidsrepræsentanter, der er, samt rubrikker, der er tomme, på de områder hvor der mangler. På flyerens anden side er der i punktform beskrevet de opgaver, en TR har, samt en QR-kode med en film, hvor en lokal tillidsrepræsentant, daglig leder og en institutionsleder fortæller