

PMF Fyn

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



PMF FYN GENERALFORSAMLING 2024

STED:

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

- Torsdag den 18. april 2024
- 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 4. april 2024 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, 2,19 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.	5
Budget	s.	6
Beretninger	s.	7
Udvalgsberetninger	s.	18
Arbejdsprogram	s.	20
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 diskuterede 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 18. APRIL 2024

Dagsorden:

1. **Velkomst**
2. **Formalia**
Under formalia vælger man dirigent, referent, stemmeudvalg, vedtager forretningsorden, godkender dagsorden mv.
3. **Bestyrelsens beretning**
4. **Arbejdsprogram 2024 - 2025**
5. **Regnskab 2023**
6. **Indkomne forslag**
7. **Budget 2024**
8. **Valg**
Der skal for 2 år vælges:
1 faglig sekretær
6 bestyrelsesmedlemmer
1 bilagskontrollant.
For 1 år skal vælges:
6 kongresdelegerede,
3 bestyrelsessuppleanter
2 fanebærere,
2 suppleanter for bilagskontrollørerne
suppleanter for kongresdelegerede.
9. **Bevillinger**
10. **Udtalelse**
11. **Eventuelt**
12. **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 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 valg
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

Konsekvensretning

På FOAs ordinære kongres afholdt den 20.-23. november 2023 blev det besluttet, at FOAs lokale afdelinger ikke længere skulle hedder afdelinger, men i stedet fagforeninger.

Som konsekvens heraf, ændres "afdelingen[s]" til "fagforeningen[s]" 22 steder i vedtægterne.

Kontingenter pr. 1. januar 2024

Type	Forbund	Gruppeliv	Afdeling	Samlet
Forbundsmedlemmer fuldtid	160,50	9,50	263,50	433,50
Forbundsmedlemmer deltid	139,00	9,50	208,00	356,50
Forbundsmedlemmer u/15 timer	72,00	9,50	105,00	186,50
Elever under max. dagpenge	35,00		64,00	99,00
Elever over max. dagpenge	83,50	9,50	156,50	249,00
Førtidspensionister (pr. måned)	8,50	9,50	16,00	34,00
Folkepensionister (pr. måned)	8,50		16,00	24,50

	Budget 2024	Budget 2023
Indtægter:		
Kontingent indtægter	4.526.000	4.446.000
Øvrige indtægter	120.000	150.000
Indtægter i alt	4.646.000	4.596.000
Udgifter:		
Lønninger m.v.	3.227.700	3.117.100
Generalforsamling	40.000	40.000
Bestyrelsesmøder og konference	58.000	51.000
Mødeaktiviteter	107.000	100.000
PR	-	96.900
Diverse aktiviteter	180.000	205.000
Administration a-kasse	-	160.000
FH medlemskab	52.000	51.000
Bevillinger og tilskud	6.000	6.000
Administrationsudgifter	1.021.300	1.021.200
Udgifter i alt	4.692.000	4.848.200
Diverse indtægter/udgifter		
Resultat [+ er godt ,- er skidt]	-46.000	-252.200

Indledning

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

Vi har igen taget udgangspunkt i konkrete medlemsager 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.

Velkommen! 😊

Rigtig hjerteligt velkommen til PMF Fyn til alle nye medlemmer! 88 indmeldte mod kun 21 udmeldte fra 1. januar til 12. februar 2024, og et medlemstal vi ikke har set højere siden september 2018. At så mange kolleger – nye som gamle – oplever nødvendigheden af et stærkt fagligt fællesskab, gør det vanskeligt ikke at få følelsen af, at fremtidsbarometeret lokalt viser smukt fagligt og kollegialt sammenhold og kraftfuld forhandlingsstyrke.

Sådan er udviklingen desværre langt fra i alle FOA-fagforeninger – ja, nogle steder er medlemstallet ligefrem gået tilbage. Ovenikøbet sker det hen over en periode, hvor vi forhandler overenskomster, og hvor vi traditionelt set får flere nye medlemmer. Men hvad er det så, PMF Fyn gør anderledes?

Det medlemsboom, vi aktuelt oplever i vores fagforening, hviler på et støt og roligt voksende medlemstal siden juli 2021. Her besluttede vi, at kontakten til nyansatte skulle systematiseres og så vidt muligt ske, allerede før den nyansatte startede på arbejdspladsen. På de fynske daginstitutioner og

skoler vil de fleste nyansatte derfor være i kontakt med en dygtig og engageret tillidsvalgt, som viser interesse for, hvem den nye kollega er, og som kerer sig om den nyansattes løn- og ansættelsesvilkår, allerede inden vedkommende er startet i det nye job. Vi kalder det PMF Fyn-modellen, og succesen kan alene tilskrives vores fantastiske tillids- og



fællestillidsrepræsentanter, som lever idéen og løfter opgaven vedvarende, loyalt – og i flere sammenhænge – tager nyskabende og kreative metoder i brug.

Grundtanken i vores lokale organiseringsindsats er, at lysten til at være en del af et fællesskab, bygger på relationer. Det har derfor været vigtigt for os at arbejde på at styrke relationerne mellem kolleger

og tillidsvalgte. Med afsæt heri har vores tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter i løbet af første og andet kvartal af 2023 gennemført TR-uddannelse under overskriften "Styrk det faglige fællesskab". I kølvandet på TR-uddannelsesforløbet har vi med stor tilfredshed kunnet opleve, at også tillidsvalgte, som inden uddannelsen fandt det svært at tage kontakt og bygge relationer til nye kollegaer, har fundet veje og metoder til at møde nyansatte kolleger, vise interesse og skabe dialog og tillid. Det ser vi tydeligt resultatet af på medlemskurven, og alle os, der ønsker et stærkt og levedygtigt PMF Fyn må sende en kæmpe tak til vores topmotiverede specialister – vores tillids- og fællestillidsrepræsentanter.

Cecilie ringer ind på kontoret:
"Jeg har fået nyt arbejde, så det vil jeg lige give besked om. Vi har ingen tillidsrepræsentant på min nuværende arbejdsplads, men der hvor jeg skal starte, er der heldigvis en, så man kan føle, at der er en, der tager hånd om én og har ens ryg ude på arbejdspladsen."

Der, hvor vi ikke har tillids- og fællestillidsrepræsentanter, varetager kontoret opgaven, og vi gør det, så godt vi kan. Der er dog ingen tvivl om, at det er tillidsrepræsentanterne, der er eksperter i udvikling af

relationerne til den nyansatte kollega, og som i stigende grad hjælper flere og flere ind i vores faglige fællesskab.

Med troen på relationernes betydning har FOA hen over overenskomstforhandlingerne og frem mod urafstemningerne om resultaterne lanceret kampagnen "Meld din kollega ind". Ud over at have effekt på medlemstallet har opgørelser vist, at medlemmer, der er meldt ind på anbefaling af en kollega, i lavere grad fortryder eller melder sig ud igen sammenlignet med øvrige medlemmer. Igen må vi konstatere, at det er relationen mellem mennesker, som fællesskabets styrke hviler på.

Ulla, tillidsrepræsentant, der har meldt en kollega ind: "Jeg valgte at bruge mit gavekort på at give morgenbrød til de børnehuse, jeg dækker. Det satte gang i en snak om fællesskab og fagforening, og kort efter fik jeg to nye medlemmer."

Men træerne vokser ikke ind i himlen. Der er fortsat et kæmpe organiseringspotentiale på vores arbejdspladser, og andelen af organiserede elever på vores pædagogiske assistentuddannelse er katastrofalt lavt. Trods faste skolebesøg hver 14. dag oplever vi, at det kræver længere tid end før Coronapandemien at få tilstrækkeligt af elevernes opmærksomhed og tillid til at opbygge de relationer, der er forudsætningen for, at de ser behovet for at melde sig ind i fagforeningen. Tidligere var langt flere organiserede allerede fra starten af deres uddannelsesforløb, men vejen til medlemskab er nu længere. Heldigvis er det dog sådan, at vi

ved uddannelsens afslutning kan se, at der kun er en 2-3 stykker ud af en klasse, som ikke i løbet af uddannelsen er blevet medlem af PMF Fyn eller FOA, men vi vil naturligvis gerne tiltrække eleverne allerede fra starten af uddannelsesforløbet. Vi arbejder derfor fortsat på nye måder at møde eleverne på – både på skolen men også på arbejdspladserne under oplæringsforløbene. Her er vores allerstærkeste kort at bede ekspertstyrken – vores tillidsvalgte – om hjælp, så de på samme måde, som de møder andre nye kolleger, også møder eleverne ved starten af oplæringsperioden og hjælper dem til rette på arbejdspladsen og ind i vores faglige fællesskab. Et meningsfyldt og handlekraftigt fællesskab med betydning for den enkelte og for hele vores faglige identitet, stolthed og samhørighed.

Vi skal have flere brandvagter

En dygtig tillidsrepræsentant er som en brandvagt, der forebygger brande, og når en brand så uheldigvis opstår, får den dygtige tillidsrepræsentant slukket ilden lokalt, før den udvikler sig til en større sag.

Så på de arbejdspladser, der har en tillidsrepræsentant, får størstedelen af vores medlemmer heldigvis aldrig brug for kontorets hjælp, på samme måde som langt de fleste mennesker heldigvis aldrig får brug for deres brandforsikring. Derfor er det vigtigt, at når vores medlemmer ude på arbejdspladserne ser deres tillidsrepræsentanter, så ser de PMF Fyn, og når vi fra kontoret ser vores tillidsrepræsentanter, skal det være som at kigge sig i spejlet.



Og vi synes selv, vi ser godt ud, når vi kigger os i spejlet, for vores tillidsrepræsentanter er nemlig dygtige. De er dygtige til at få meldt deres kolleger ind, de er dygtige til at forhandle deres kollegers løn og de er dygtige til at tale og forhandle med deres ledere, og det er bare det bedste, når problemer bliver løst lokalt.

Men der er plads til flere tillidsrepræsentanter, som vil gøre en forskel på deres arbejdsplads. Mange tror desværre, at opgaven er uoverkommelig, men det behøver den ikke at være. For en nyvalgt tillidsrepræsentant er der tre kerneopgaver: tage imod nye kolleger på arbejdspladsen, repræsentere sine kolleger i det lokale MED-udvalg og tale for sine kolleger over for ledelsen. Alt det andet kommer hen ad vejen.

Og vi tager os godt af vores tillidsrepræsentanter. De har let adgang til de faglige på kontoret, som jo er de specialister, som tillidsrepræsentanterne kan sparre

med i dagligdagen. Der er deltagelse fra kontoret på de lokale TR-møder, og hvis tillidsrepræsentanten støder på faglige udfordringer på arbejdspladsen, står kontoret til rådighed for at understøtte dem i den lokale brandslukning. Et andet problem, man kan stå med som tillidsrepræsentant, er tid til opgaven, men også her oplever vi, at med den rette støtte og sparring kan også den opgave løses.

Pia efter første lønforhandling som ny tillidsrepræsentant, hvor en faglig sekretær bistod: "Det var en rigtig god måde at gøre det på – at I er der og hjælper på vej, så man ikke sidder alene med en ny opgave."

Vi tager os herudover godt af deres uddannelse. De er allerede kort efter deres valg, inde på kontoret til den første uddannelsesdag, og herefter tilbydes uddannelse løbende, efter de behov tillidsrepræsentanten har, og man kan vel sige, at hver eneste nye situation, en tillidsrepræsentant løser med kontorets støtte, er en lille uddannelse.

Johan ny tillidsrepræsentant på introdag: "Som ny tillidsrepræsentant kan man godt forestille sig, at opgaven er meget stor. Den her introdag gør, at jeg nu kan se, hvilke få opgaver jeg i første omgang skal fokusere på, og at der ikke er forventning om, at jeg skal kunne løse alle opgaver fra dag 1."

Det er også vigtigt, at vores tillidsrepræsentanter er godt uddannet, for det giver pondus, når de møder den nyansatte kollega, som jo gerne skulle blive en del af fællesskabet. I dag bliver alle nyansatte på vores område mødt af en tillidsrepræsentant, som taler løn og fællesskab med dem. Noget af det, en tillidsrepræsentant også løser selvstændigt efter

tilpas uddannelse, er de lokale lønforhandlinger, og her er vi også behjælpelige med udregninger og strategier. Vi kan se, at resultaterne bliver bedre ved lokal og nær sparring mellem tillidsrepræsentanten og kontoret, så det bliver vi selvfølgelig ved med.

I PMF Fyn har vi desuden valgt, at psykisk arbejdsmiljø er alles ansvar. Det stiller særlige krav til tillidsrepræsentanten, og det har vores tillidsrepræsentanter naturligvis taget godt imod. Det psykiske arbejdsmiljø er et fast punkt på alle TR-møders dagsorden, og flere tillidsrepræsentanter har opbygget lokale samarbejder med deres lokale AMR [arbejdsmiljørepræsentant]. Det er vi rigtig glade for i PMF Fyn, for det psykiske arbejdsmiljø er fortsat den største udfordring for vore medlemmer.

Hans, tillidsrepræsentant i Odense: "Jeg har taget kontakt til alle mine tillidsvalgte kollegaer på skolen. Nu holder vi fælles møde om det psykiske arbejdsmiljø en gang om måneden."

Som tidligere nævnt, kunne vi godt tænke os flere tillidsrepræsentanter, for der er plads til flere. Alt for mange af vores medlemmer har ikke en lokal TR, og det kan koste på både løn og arbejdsvilkår. Senest har vi fået et tilbageslag i Assens Kommune, hvor de lokale tillidsrepræsentanter valgte, at vi skulle opsiges vores TR-aftale, da de konstante udfordringer med skolernes manglende samarbejde blev nok. Der er ikke blevet færre tillidsrepræsentanter – de dækker bare færre arbejdspladser. At vi har mødt lidt modgang i Assens er dog ikke betegnende for hele Fyn. Vi er blevet lidt flere tillidsvalgte, og senest har vi efter 4,5 år, fået valgt en fællestillidsrepræsentant for skolerne i Odense. Det har vi ventet

længe på, og det er vi glade for.



Trængsel på banegården



Et tog kører ind på perronen, og mennesker står af for at bevæge sig mod udgange og andre perroner. På deres vej blandes de med mennesker fra andre tog eller ude fra gaden, alle er de på vej videre, og ingen lærer rigtigt hinanden at kende.

"Det er som at arbejde på en banegård". Det er et udtryk, vi efterhånden ofte hører fra vores kolleger på de fynske daginstitutioner og skoler. Der er mangel på uddannede pædagoger, og derfor bliver mange stillingsopslag ikke besat. Ledernes løsning er at korttidsansætte nogle meget unge mennesker, i håbet om at om to måneder så får de den pædagog, de ønsker sig. To måneder senere går den barske realitet op for lederen: endnu en ubesat stilling og en ny korttidsansættelse og et nyt ungt menneske.

Der er ikke noget galt i at ønske sig en pædagog, og der er absolut heller ikke noget galt i at være ung – tværtimod. Men der er noget galt i at skabe en arbejdsplads, som i forvejen er travl, hvor hverdagens faste ansvarsopgaver falder tilbage på en lille skare af forpustede, fastansatte medarbejdere, som efterfølgende mangler ethvert overskud til at give de unge mennesker en god oplevelse på deres måske første arbejdsplads.

Der er noget galt i at få skabt et arbejdsmiljø, hvor unge mennesker ringer ind til fagforeningen for at få råd om, hvordan man siger op, når de til sidst er blevet så trætte af hele tiden at blive irettesat, og ingen har taget sig tid til at sætte dem ind i arbejdet.

Opkald fra Sofie, som er i sit første job: "Jeg vil gerne vide, hvordan jeg kan sige op. Jeg er træt af at få skæld ud hele tiden, og der er ingen, der fortæller mig, hvordan jeg skal udføre mit arbejde."

Der er også noget galt i, at de kommunale arbejdsgivere ser stort på overenskomstens bestemmelser angående tidsbegrænsede ansættelser – og opfinder projekter og andre tvivlsomme årsager til den slags for medarbejderne usikre ansættelser. Der er noget galt med deres store forbrug af timelønsansættelser, hvor de unge mennesker mangler alle rettigheder vedrørende sygdom, barsel, ferie etc. Der er noget galt med deres brug- og-smid-væk mentalitet, når en offentlig arbejdsgiver burde stå for ordentlighed og trygge ansættelsesvilkår.

Da den dumme virus fejede hen over landet, stod vi med en samfundsopgave. Vi så ansættelsesformer, som ikke helt var overenskomstkompatible, men vi tilpassede og accepterede dem, for vi ville jo også gerne bidrage til løsningen af samfundsopgaven. Vi kan dog indimellem opleve følelsen af, at hvor vi dengang gav arbejdsgiverne en hånd, har de taget hele armen og vil nu ikke levere den tilbage igen.

Her kan vi naturligvis ikke bare lade stå til. Vores tillidsrepræsentanter render med tungen ud af halsen

for at følge med i den skov af ansættelser, de ser på deres arbejdspladser. Vi bliver også nødt til at stå vagt om de unge mennesker, som har lige så meget ret til sikkerhed i ansættelsen, som alle andre, og ikke mindst skylder vi vores medlemmer at gøre, hvad vi kan, for at sikre alle et arbejdsliv med mest mulig stabilitet, så banegården igen bliver dér, hvor man tager toget fra – og ikke dér,



hvor opgaven med at udvikle børns personlighed, læring og trivsel placeres.

Løn på flere niveauer

Vi har – som vi plejer – haft et skarpt fokus på medlemmernes lønninger. På sidste generalforsamling blev en ny lønpolitik for PMF Fyn vedtaget i en ny, mere enkel og målrettet form. Det første punkt i lønpolitikens formål er vores rettesnor, når vi arbejder med – og forhandler – medlemmernes løn:

- at pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælperne som gruppe og det enkelte medlem

opnår den højest mulige løn i en solidarisk lønudvikling

Vores arbejde med løn starter med den nyansattes løn

Allerede inden den nyansatte tiltræder sin nye stilling, bør lønnen, ifølge de aftaler vi har med de kommunale arbejdsgivere, være på plads. I PMF Fyn tolker vi det "bør" som et "skal" med undtagelser. Det betyder, at vores tillidsrepræsentanter kontakter deres kommende kollega, efter at tillidsrepræsentanten har modtaget oplysningerne om den nyansatte – typisk med et lønoplæg – fra arbejdsgiveren. Udgangspunktet er: Ingen aftale om individuel løn, uden der er talt med den nyansatte. Hvor der ikke er en tillidsrepræsentant eller fællestillidsrepræsentant, er det PMF Fyn, der løser opgaven.

Det er ikke i alle de fynske kommuner, hvor det kører lige efter "planen", og der skal stadig arbejdes noget med en del af arbejdsgiverne. I virkeligheden burde arbejdsgiverne være begejstret over vores tilgang til lønindplaceringen af nyansatte, for selvom der er medlemmer imellem, der starter på deres nye job med en højere løn, end den løn arbejdsgiveren oprindeligt har indstillet, så er den helt store styrke, at vi sikrer, at den nyansatte får den korrekte løn.

Selv om det burde være naturligt og simpelt, at man som ansat får den korrekte løn, så kan vi konstatere, at det er noget, som arbejdsgiverne har umanerligt svært ved. Vi har rigtigt mange lønsager, hvor fejlen er opstået ved nyansættelsen. Det kan være ved, at tidligere erfaring ikke er taget med, fejl i pensionsindbetalingen o.l. Når tillidsrepræsentanten taler med den kommende kollega,

gennemgår ansættelsesbrevet og lønindstillingen sammen med vedkommende, opdages fejlene i meget høj grad. Det betyder, at arbejdsgiverne undgår forhandlingsanmodninger med krav om lønopretning fra os med den – ifølge arbejdsgiverne selv – tunge administration, der følger med.

Benny, HR-medarbejder i en fynsk kommune: "Vi må jo konstatere, at vi ikke har haft en eneste sag om lønopretning på nyansatte, siden vi sammen aftalte en ny procedure ved nyansættelser."

De årlige lønforhandlinger

Det stopper heldigvis ikke ved ansættelsen. PMF Fyns tillidsrepræsentanter er dygtige til at udnytte muligheden for den årlige lønforhandling. Langt de fleste af tillidsrepræsentanterne forhandler selvstændigt løn på deres medlemmers vegne, andre får hjælp fra deres fællestillidsrepræsentant, og i 2 kommuner sidder vi stadig med ved de individuelle lønforhandlinger.

Siden indførelsen af lokalløn i 1998 har arbejdsgiverne flyttet mere og mere ansvar for de lokale lønforhandlinger ud til den enkelte leder. Det har været naturligt, at vi har forsøgt at matche den decentralisering, dog med en bekymring for om den enkelte tillidsrepræsentant kunne stå distancen i forhold til deres leder.

En gang havde vi noget at have den bekymring i. Vi kunne se, at udbyttet fra tillidsrepræsentanternes forhandlinger var lige knapt så stort som udbyttet fra de forhandlinger, de faglige på kontoret selv varetog – sådan var det engang!

I dag sørger vi for, at tillidsrepræsentanterne har et godt statistisk grundlag at forhandle på. Dét – sammen med det kendskab

de har til deres medlemmer – har i perioden hentet nogle pæne lønstigninger hjem.

I det statistiske materiale, vi forsyner tillidsrepræsentanterne med, kan tillidsrepræsentanten se præcis hvilke ansatte, der har fået del i de lokale lønmidler, hvor meget de har fået og hvad de har fået det for. Derudover fremgår det, hvor meget der er udmøntet til de pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælperne på den enkelte arbejdsplads.

Sanne, erfaren tillidsrepræsentant, på et tillidsrepræsentantmøde: "Det tal, jeg har fået fra kontoret, har hjulpet mig til at opnå de bedste resultater nogensinde ved en lønforhandling."



Det er en stor hjælp, når vi i vores lønpolitik bl.a. har forpligtet os til:

- at vi benytter enhver lejlighed til at påvirke arbejdsgiverne til at anerkende vore medlemmers betydning på arbejdspladsen og tage medansvar for deres lokale lønudvikling
- at vi arbejder for, at alle medlemmer får del i de decentrale lønmidler, og at ingen af vores medlemmer forbliver på grundløn og centrale tillæg

Dette fokus på det enkelte medlem på den enkelte arbejdsplads har uden tvivl været stærkt medvirkende

til, at en del tillidsrepræsentanter har hevet historisk store beløb hjem i perioden.

De centrale parter

Efter overenskomstindgåelsen i 2021 var sygeplejerskerne sure. De var overbeviste om, at de i forhold til deres uddannelses længde i årevis var blevet snydt, med det resultat at de nu sad fast i en alt for dårlig indkomst. Det var medvirkende til, at der blev nedsat en lønstrukturkomité, der blandt andet skulle analysere lønstrukturere og lønudviklingen i den offentlige sektor.

I juni 2023 kom lønstrukturkomitéens afrapportering, og det var ikke godt nyt for sygeplejerskerne.

Lønstrukturkomitéen indførte de såkaldte "LEU-faktorer" [ledelse, erfaring og uddannelse]. En metode til at beregne løn ud fra, at en betydelig del [omkring halvdelen] af variationen i lønnen mellem medarbejdere og personalegrupper kan henføres til forskelle i ledelsesansvar og selvstændighed i opgaveløsningen samt erfarings og uddannelsesniveau.

Ud fra Lønstrukturkomitéens model fik sygeplejerskerne mere i løn, end den løn der var beregnet i henhold til LEU-faktorerne. Til gengæld lå pædagogmedhjælperne som faggruppe helt i top, på listen over hvem der fik lidt i løn. På samme liste lå de pædagogiske assistenter som nummer 7 over dem, der fik for lidt i løn.

I september kickstartede statsministeren de kommende trepartsforhandlinger [forhandlinger imellem regeringen og arbejdsmarkedets parter] med i et interview at fortælle, hvilke faggrupper, hun mente, der

skulle komme i betragtning til lønstigninger. Der var specifikt tale om social- og sundhedsassistenter og -hjælpere, sygeplejersker, pædagoger og ansatte i kriminalforsorgen. Det blev dog senere rettet til, at det ikke var en udtømmende liste.

Efter lange og hårde sværdslag lykkedes det at lande en trepartsaftale om et lønløft til den offentlige sektor, der lød på ekstra 6,8 milliarder kroner; penge, der kommer oven i det, overenskomstforhandlingerne vil give.

Trepartsaftalen kom i sit indhold så tæt på, hvad der normalt kun forhandles af overenskomstparterne, at de enkelte organisationers dele af trepartsaftalen, forhandles under Forligsmandsloven og dermed bliver en del af de pågående overenskomstforhandlinger.

Det har særligt været arbejdsgivernes krav om modydelse fra de faggrupper, der har fået del i de ekstraordinære lønstigninger, der har flettet trepartsaftalen og overenskomstforhandlingerne sammen.

PMF Fyns medlemmer fik ikke del i midlerne fra

trepartsforhandlingerne, men det fik pædagogerne, og det skaber nogle udfordringer for os i overenskomstforhandlingerne.

2 modydelser rammer pædagogerne: En indeksering af seniordage er den ene. Her har BUPL aftalt med arbejdsgiverne, at pædagogernes seniordage følger den enkeltes pensionsalder – jo senere du kan gå på pension, jo senere kan du gøre brug af seniordagene. Vi har pænt meddelt

arbejdsgiverne, at det ikke kommer til at ske for vores faggruppe.

Den anden modydelse bliver sværere at komme uden om. Pædagogerne overgår fra 4-ugers normperioder til halvårnormperioder (mindst halvårnormperioder). Da vi har fælles arbejdstidsregler med pædagogerne, har arbejdsgiverne et ønske om, at vores faggruppe også overgår til en halvårnormperiode – det skal vi naturligvis ikke gøre gratis.

Vores forbundsformand, Mona Striib, er hovedforhandler på det kommunale område ved de igangværende (i skrivende stund) overenskomstforhandlinger. Overenskomstforhandlinger, som er historiske komplicerede med faggrupper, der ikke fik i trepartsaftalen, og som synes, de skal have ekstra nu. Faggrupper, der fik ved trepartsaftalen, men som skylder modydelser, og faggrupper, der ikke fik ved trepartsaftalen, men som bliver viklet ind i andre faggruppers modydelser.



På mål for kvaliteten

85 % af alle ansatte på daginstitutionsområdet skal være faguddannet personale – det er målsætningen i de politiske aftaler, Christiansborgpolitikkerne har indgået om minimumsnormeringer. Sådan ser det langt fra ud i de fynske kommuner. Spørger

man BUPL, så er det alene pædagoguddannede, der kan indgå i opgørelsen. I øvrigt synes BUPL, at de 85 % skal være 100 % – altså at det alene er pædagoguddannede, der skal ansættes i vores dagtilbud og skoler.

Her har FOA og PMF Fyn et helt andet udgangspunkt for, hvordan de 85 % skal nås. Kun ved at sikre endnu flere unge og allerede ansatte pædagogmedhjælpere reel mulighed for at tage pædagogisk assistentuddannelse kan den politiske målsætning om faguddannet personale nås.

Vi ser da også, at kommuner, som i årevis ikke har ansat pædagogiske assistentelever, både i indeværende og i den kommende generalforsamlingsperiode nu opretter elevpladser.

Daginstitutionschef Annette

Friis Andersen:

“Vi kan fortælle, at vi arbejder på at genetablere elevpladser i Middelfart

Kommune pr. 1. januar 2025. Vi

arbejder desuden

for, at der med start i 2024 kan gennemføres et lokalt EUV1-forløb [erhvervsuddannelse for voksne] ved Social- og Sundhedsskolens afdeling i Middelfart.”

Formålet er at give erfarne pædagogmedhjælpere og dagplejere mulighed for at tage uddannelsen i nærområdet og på den måde gøre det endnu mere attraktivt og nemt for de pågældende elever.

Aldrig har behovet været mere tydeligt – og aldrig har det været nemmere

Kommunernes fokus på behovet for flere faguddannede inden for velfærdsområdet er vokset ud af hjerteskrærende TV-dokumentarer fra både ældreplejen, specialområdet og daginstitutionsområdet. Også kvalitetsrapporter fra velfærdsområderne kalder på øget kvalitet i opgaveløsningen. Det løses langt fra alene med uddannelse, men kompetenceudvikling af medarbejderne ses forståeligt nok som en del af svaret. Den forråelse og laden stå til, som præger de arbejdspladser, hvor kvaliteten vurderes allerlavest, kan nemmere udvikle sig der, hvor den faglige identitet og stolthed fylder mindst.

Betingelserne for uddannelse har aldrig været bedre. Arbejdsgiverne kompenseres nu både via Arbejdsgivernes UddannelsesBidrag (AUB), overenskomstpuljer og en særlig opkvalificeringspulje fra aftalerne om minimumsnormeringer. Ikke fra alle ordninger på én gang, men efter en prioriteret orden, der sikrer, at alle kompenseres hensigtsmæssigt og i tråd med intentionerne.

Det er rigtigt mange penge, der er sendt ud i kommunerne i form af opkvalificeringspuljen, og det er PMF Fyns og FOAs mål, at så mange af midlerne som muligt anvendes til at uddanne erfarne pædagogmedhjælpere til pædagogiske assistenter. Indtil videre er det alene Middelfart Kommune, der har taget konkrete initiativer til at aftale

udmøntning af puljemidlerne med os.



Stop for brug af kompetencefonden til pædagogmerituddannelsen

Til gengæld kan vi så konstatere, at der har været stor aktivitet vedrørende adgangen til brug af kompetencemidler til pædagogmerituddannelse på FOA's fagområder.

Kommunernes Landsforening (KL) meldte i efteråret 2022 ud, at der ikke var hjemmel til at lønne pædagogmeritstuderende for flere timer, end de rent faktisk udfører arbejde på arbejdspladsen. Ved pædagogmerituddannelsens reetablering på Fyn i starten af 2023 havde flere daginstitutionsledere – særligt i Odense – ellers set muligheden for at love pædagogmedhjælper løn under meritpædagoguddannelsen – også for de timer, hvor den studerende var på seminariet – i forventning om at få kompensation via FOA's kompetencefond.

PMF Fyn fulgte udmeldingen fra KL og afviste derfor ansøgning om brug af kompetencemidlerne til pædagogmerituddannelsen på de foreliggende betingelser til stor irritation for nogle af de

lokale ledere. Vi blev uretmæssigt beskyldt for at stå i vejen for vores medlemmers uddannelsesønsker, hvor det, vi i virkeligheden gjorde, var at følge KL's henstilling i forhold til hjemmel og FOA's målsætning om, at medlemmernes uddannelse skal ske på overenskomstmæssige vilkår.

Efterfølgende er der mellem FOA og KL indgået aftale om rammer og vilkår for pædagogmedhjælperes deltagelse i pædagogmerituddannelsen. Aftalen slår fast med syvtommersøm, at det er den FOA-fagforening, der lokalt varetager overenskomstområdet, som arbejdsgiveren skal indgå aftale med. I forlængelse heraf genåbnede FOA adgangen til ansøgning om kompetencemidler under pædagogmerituddannelsen – kun for at lukke den igen, da opkvalificeringspuljen fra minimumsnormeringsaftalen i sommeren 2023 blev udmøntet til landets kommuner. Arbejdsgiveren skal naturligvis ikke kompenseres dobbelt, og så længe, der er ydes kompensation via opkvalificeringspuljen, skal der selvfølgelig ikke anvendes overenskomstaftalte midler til samme kompensation.

Bare så der ikke er noget at tage fejl af: rammer og vilkår for den enkelte ansattes deltagelse i pædagogmerituddannelsen skal for ansatte på vores overenskomstområde aftales

med PMF Fyn, og arbejdsgiveren skal for nuværende kompenseres via opkvalificeringspuljen.

Samarbejde med skolen og eleverne

Vores mest nærliggende vej til faguddannelse er som ovenfor nævnt pædagogisk assistentuddannelse. Alle kommuner på Fyn skal med, og med forening af alle gode kræfter – fra uddannelseskoordinatorer i kommunerne over Social- og Sundhedsskolen Fyns ledelse til PMF Fyns tillidsvalgte og kommuneansvarlige, ser det fra 1. januar 2025 ud til at lykkes at få alle kommuner med.

På skolen er vi repræsenteret i det formelle samarbejde om vores uddannelse – vi er part i den pædagogiske assistentuddannelse. Det ser vi som en særlig forpligtigelse til at være der, hvor eleverne er. Vores skolebesøg er regelmæssige, formålet er for os at være tilgængelige for spørgsmål om uddannelse, overenskomst og medlemskab, og de tilbud, vi herudover har til eleverne, er mangfoldige fra små konkurrencer, indsamling af overenskomstkra, medlemsarrangementer, forsøg på etablering af samarbejde med Fredagsbarudvalget, FOA's Elev- og Ungetræf, julegløgg og æbleskiver m.m. Alligevel er der efter Corona blevet en længere vej til udfyldelsen af indmeldelsesblanketten. Vi skal finde nye veje til at gøre PMF Fyn «lækker» for eleverne – lækker nok til, at man som ungt

menneske med hele verden for sine fødder, ser nødvendigheden og betydningen af at have et fagligt fællesskab i ryggen også under sit uddannelsesforløb.

Thomas, pædagogisk assistentelev under skolebesøg: «Nej, hvor er det godt, at I er her fast. Så kan man lige komme hen og få svar på de spørgsmål, man har om løn, transport og praktikforhold...»



Private anliggender

I gennem de seneste år har vi oplevet, at FOAs overenskomstafsnit har måttet opruste på det private område. Der er kommet flere private plejehjem, daginstitutioner og skoler, der skal gøres særlige indsats for at få de nye private virksomheder overenskomstdækket, og der bliver flere medlemssager fra ansatte på de private arbejdspladser.

I PMF Fyn har vi særligt set forandringer på friskoleområdet, hvor FOA siden overenskomstfornyelsen i april 2021 er blevet ligeværdig overenskomstpart sammen med BUPL og er indtrådt fuldt ud i aftaleenheden AFG [Aftalefællesskabet for Frie Grundskoler]. Det betyder, at hvor

vi tidligere havde tvivlsomme eller ingen overenskomstaftaler for vores kolleger på friskolerne, er langt størsteparten af dem nu omfattet af en overenskomst. Men der er endnu en del at gøre, før vi for alvor kan sætte flueben og konkludere overenskomstindgåelserne afsluttet. På nogle friskoler har der tidligere været aftalte tiltrædelsesoverenskomster, som indebærer, at man for vores faggrupper følger aftalerne på det kommunale område. Det betyder,

at vi på de friskoler har en opgave med at få iværksat tilpasningsforhandlinger, der skal sikre, at medlemmerne som en personlig ordning sikres overdragelse af eventuelle aftalte rettigheder, som ikke er en del af den fælles friskoleoverenskomst, som de skal overgå til (det kan for eksempel handle om seniofrivalgsdage for

de +55-årige eller aftaler om løn ud over friskoleoverenskomstens lønforløb]. Den første lokale tilpasningsforhandling er gennemført, men pt. afventer vi forbundets dialog med Frie Grundskoler, inden vi kan komme videre med den indsats.

I bestyrelsen har vi drøftet mulighederne for at opnå en større synlighed og «gøre os lækre» på de private institutioner. Vi vil meget gerne have et øget lokalt samarbejde omkring nyansættelser med privatinstitutionerne i vores kommuner og afsøger mulighederne for at finde veje til i øget omfang at komme i kontakt med nyansatte kolleger også her, så de lærer os at kende.

Samtale med skoleleder, efter at Kirsten har henvendt sig for

et løntjek: «Jeg kan godt se, at løntrin 16 er lavt i forhold til Kirstens kompetencer. Lad os foreløbigt lande på løntrin 21, og så ser vi, om bestyrelsen vil være med til mere.»

Et af de temaer, vi kan lancere, omhandler den ret, som pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter har fået fra 1. april 2022 til at vælge mellem at få indbetalt sin arbejdsmarkedspension til BUPL's pensionskasse eller PenSam. Her kan vi med fordel gøre opmærksom på den sundhedsordning, som findes i vores pensionsordning ved PenSam, og som ikke findes i BUPL's pensionsordning.

Som noget helt nyt har kontoret besluttet at nedprioritere servicekald efter 3-6 måneders ansættelse for nye medlemmer på de kommunale institutioner, men opretholde dem for nyindmeldte kolleger på privatområdet. Her ser vi behovet for fortsat at gøre noget særligt for at opbygge kendskab og relationer, hvor vi – modsat det kommunale område – ikke allerede fra ansættelsestidspunktet via arbejdet med lønindplacering, har en oplagt lejlighed til at være tydelige på, hvad vi kan som fagforening, og hvilken forskel vi

kan være med til at gøre for den enkeltes arbejdsliv.

Bolsjer eller Danske Modeller

Hvordan holder man sig i menneskers bevidsthed, når man ikke reklamerer på de landsdækkende kanaler? Hvordan bliver man synlig over for de af vores kolleger, hvor en fagforening ikke er en indlært selvfølge?

Det er selvfølgelig et dilemma, som til stadighed optager os i PMF Fyn, og som vi til stadighed drøfter i bestyrelsen. Et middel, der bliver drøftet, er merchandise. Små ting som kuglepenne, bolsjer eller små spritflasker etc., som tillidsrepræsentanter og valgte kan

i virkeligheden ikke, for man håber vel ikke på regn til en udendørs koncert – men skulle uheldet nu være ude...

Bliver man så synlig med merchandise? Det er nok tvivlsomt, om der ligger medlemmer i bolsjer og regnslag, men vores nuværende medlemmer er superglade for de små gimmicks, så helt ligegyldigt er det ikke. Hvad så med vores medlemsarrangementer? Bliver man synlig af den profilerede bustur og en rosésmagning på Odense Å? Der er ingen tvivl om, at nogle af disse arrangementer er populære blandt en lille skare af vores medlemmer, ja der er sågar nogen, der dagligt tjekker vores hjemmeside for at være sikker på at komme med, men større kendskab og nye medlemmer ligger nok heller ikke begravet her.

Hvad så med vores besøg på Sosu-skolen? Det må da være den hellige gral, få de unge mennesker introdukeret til fagbevægelsen, inden de møder arbejdsmarkedet – hvad kan gå galt? Tja, hvis det bare var så nemt! Hvor vi for ganske få år siden havde en stor medlemstilslutning blandt de unge på

skolen, har det siden Corona været tendensen, at de først melder sig ind, kort før de dimitterer, og det er ikke fordi, vi ikke er synlige, vi har to personer allokeret til opgaven, og de er på skolen hver 14 dag, så synligheden kan ikke diskuteres. Men de melder sig jo også ind, og bedre sent end aldrig.



have med rundt, når vi besøger medlemmerne. Når vores elever starter på skolen, får de en rygsæk, og når de dimitterer, kan de hente en flot hoptimist. Vi har også indkøbsnet med logo, og snart har vi også regnslag med logo, som forhåbentligt bliver synlige ved sommerens koncerter – eller måske

Hvis det ikke er bolsjer, rosé eller skolebesøg, hvad er det så, der er årsagen til vores medlemsfremgang?

Det ser ud til, at svaret er meget simpelt og ligetil, tillidsrepræsentanter og fællesskaber tilsat et stænk af overenskomstforhandlinger. Kunne vi så ikke have sagt os selv dette? Jo, det kunne vi godt, og det har vi såmænd også gjort adskillige gange, det har bare ikke været ligetil at få opbygget denne simple tilgang til synlighed, faglighed og fællesskaber.

I nu seks fynske kommuner får vi tilsendt et lønskema eller ansættelsesbrev, når en ny kollega bliver ansat. Dette skema eller ansættelsesbrev sender vi så videre til den lokale tillidsrepræsentant, som herefter taler med den nye kollega. Det er da synlighed, så det batter! Og det har vist sig, at det virker. Mødet med en professionel tillidsrepræsentant, der ovenikøbet ved en hel masse om løn, er da en rigtig god grund til at blive medlem, og der går ikke længere nogen rundt på de her arbejdspladser, som ikke har mødt deres tillidsrepræsentant, og ikke ved hvad en fagforening er.

Skolelærerne gør det, pædagogerne gør det, altså holder faglige møder. Hvorfor gør vi det ikke? Hvorfor har vi ikke gjort det? Har vi ingen faglighed? Eller er vi bare ikke interesserede i vores kolleger og vores arbejdsforhold? Jo selvfølgelig har vi en faglighed, og selvfølgelig er vi interesserede i vores kolleger og arbejdsforhold! Det har nok mere noget med tradition at gøre – eller mangel på samme.

Bemærkninger faldet ved fagligt klubmøde i en kommune: "Hold da op, hvor kommer I mange! Ja, men vi har også aftalt, at vi alle

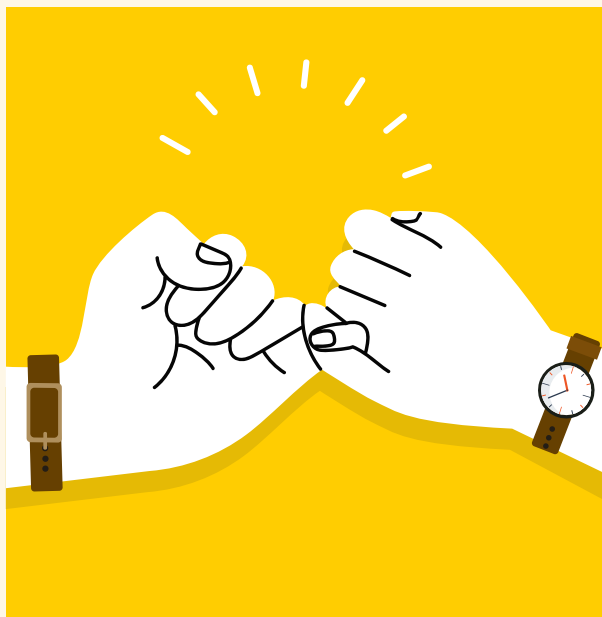
sammen skulle med."

De steder, hvor de faglige fællesskaber eller faglige klubber er godt i gang, kan vi se en mærkbar forøgelse i de faglige medlemskaber, for man kan pludselig mærke, at man er en del af et fællesskab. Og det er ikke fordi, det er fagforeningen, der fylder i disse faglige klubber – snarere tværtimod. Men når det er ens egen arbejdsplads, der fylder, og man får talt med kollegerne om det, ja så bliver fagforeningen hurtigt en del af det, for den arbejder jo for mig og vores arbejdspladser.

Selwa på et fagligt klubmøde på en skole: "Det her det er simpelthen så godt, så vi skal alle sammen tage vores kolleger med næste gang."

Peter på et fagligt klubmøde på en skole: "Nu ved jeg, hvad I går og laver. Jeg er simpelthen nødt til at være medlem."

Og så er der jo lige rosinen i pølseenden eller krydderiet, der får det hele til at smage lidt bedre: Overenskomstforhandlinger efter en periode med inflation. Alle er blevet lidt fattigere, og alle vil gerne blive lidt rigere igen. Der skal ikke herske tvivl om, at overenskomstforhandlingerne bringer begrebet den danske model frem i lyset; alt det, vi har glemt at lære vores børn, eller vi ikke selv har fået lært derhjemme, bliver pludseligt klart som blæk, eller måske er det bare løftet om konfliktgodtgørelse, der står skarpt, mens den danske model fortsat står lidt uklart, men synligheden er ikke til at tage fejl af!



Vi har haft en medlemstilgang gennem et par år nu, og vi kan konstatere, at det er ikke bolsjer eller rosévin, der får folk til at melde sig ind i en OK fagforening. Det er tillidsrepræsentanter og fællesskaber, der virker.

Os og de andre

For en forholdsvis lille fagforening som os, kan det godt – rent tidsmæssigt – komme til at fylde meget, når man skal deltage i de "store" fællesskaber. Uanset om man er "lille" eller "stor", så er der en del møder – demokratiske forsamlinger, der koster de samme ressourcer.

Som alle andre FOA-fagforeninger har vi en plads i FOA's hovedbestyrelse. Som alle andre FOA-fagforeninger i Region Syddanmark deltager vi i regionens formandsmøder. Vi er medlem af bestyrelsen i FH Fyn og tilforordnet i bestyrelsen i FH Sydfyn.

Nogle steder er vi naturligt mere forpligtet til at deltage end andre steder. Vi forsøger at lægge vores energi der, hvor det giver bedst mening for os og vores medlemmer – og dem vi mødes med.

Den tilgang har ført til, at

bestyrelsen har besluttet, at nu var det tiden, at vi skulle byde ind på en plads i den centrale bestyrelse for FOA's pædagogisk sektor. På sektorårsmødet i november blev vores formand valgt – ved kampvalg – til sektorbestyrelsen.

Den slags forpligter. Ud over bestyrelsen som vores eget bagland, så er der hele gruppen af sektorformænd i regionen, som med rette kan forvente en aktiv deltagelse på deres lokale møder.

Men vurderingen er, at den direkte indflydelse på de centrale beslutningsfora er den investering værd.

Vi er sammen om det her

2023 blev kongressernes år, hele 3 blev det til, 2 ekstraordinære og en ordinær.

FH's [Fagbevægelsens Hovedorganisation] formand - Lizette Risgaard - måtte trække sig fra posten efter en række anklager om krænkelser. Det medførte, at der blev indkaldt til en ekstraordinær kongres, som blev afholdt den 7. september. Kongressen valgte den nu tidligere næstformand, 41-årige Morten Skov Christiansen som formand.

I FOA kan vi også

I FOA kan vi også godt holde kongresser. Den 1. september 2023 afholdt FOA en ekstraordinær kongres. Her tog de delegerede livtag med en mere end 30 år gammel struktur, og set med PMF Fyns øjne, vandt de.

Forslagene, der blev stemt om, og som blev vedtaget, var stillet af FOA's hovedbestyrelse og ser i kort form således ud:

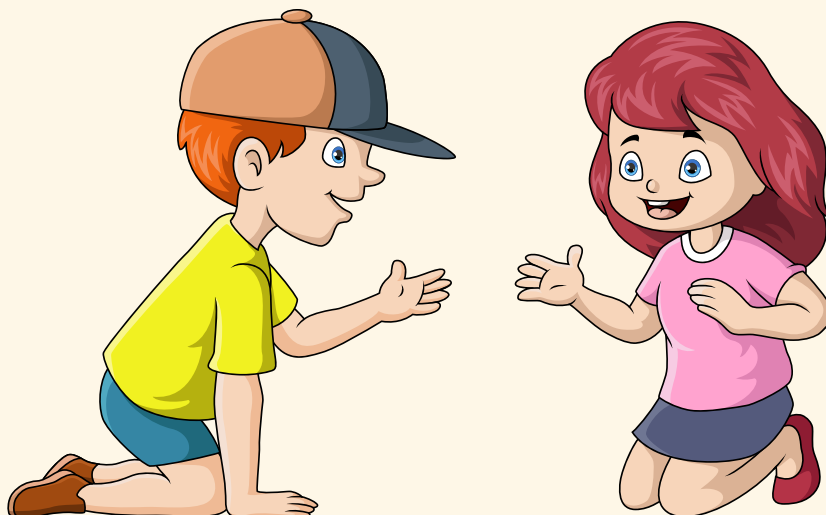
at vi styrker FOA ved at forny og tilpasse den demokratiske struktur.

at vi indfører flere fællesskabsløsninger, så vi kan øge samarbejdet på tværs af hele organisationen om at løse FOA's kerneopgave.

at vi skærper fokus på, hvordan vi engagerer flere, yder en faglig service, du ikke vil undvære, og forsvare alles velfærd.

Den 20.-23. november 2023 afholdt FOA sin 6. ordinære kongres.

Med kongressens vedtagelse af visioner og mål for fælles handling: fremtidens fællesskab, fremtidens arbejdsliv, fremtidens faglighed og fremtidens velfærd, skal vi i



FOA have skabt et vendepunkt. Det er mål for fælles handling, som er det mest afgørende, at hele FOA-fællesskabet rykker på i de kommende fire år.

Kongressen havde en spændende debat om de tillidsvalgte relationer til FOA. For eksempel blev det debatteret, at vi skal sørge for, at der er en nær relation mellem alle tillidsrepræsentanter og deres lokale fagforening.

I PMF Fyn deltager der en faglig valgt på samtlige tillidsrepræsentantmøder – det er ca. 100 møder om året. 100 møder, hvor vi sparrer med tillidsrepræsentanterne. 100

møder, hvor vi forbereder hinanden på kommende forhandlinger. 100 møder, hvor vi bliver holdt ajour, i forhold til hvad der sker i kommunerne, på arbejdspladserne, for medlemmerne og de tillidsvalgte. 100 møder, hvor vi står sammen med tillidsrepræsentanterne – ikke over dem.

Så I PMF Fyn bruger vi tid – god tid – på at pleje relationerne til tillidsrepræsentanterne. Vi har endda indskrevet deres rettigheder i forhold til fagforeningen i vores vedtægter.

Der er ikke længere tvivl

Skal du fra 1. januar 2024 i kontakt med FOA's a-kasse, er det ikke svært at finde ud af, hvor du skal hen.

Den nye a-kassestruktur er nemlig trådt i kraft, og der er nu en a-kasse i hver region. I Region Syddanmark ligger den i Middelfart.

En dag om ugen låner en medarbejder fra a-kassen et kontor hos PMF Fyn og varetager her rådighedssamtaler for de ledige medlemmer af PMF Fyn.

Der er også etableret mulighed for at holde onlinemøder med a-kassen fra PMF Fyns lokaler – og fra de øvrige FOA-fagforeninger.

UDVALGSBERETNINGER

Normeringsudvalget

I Normeringsudvalget har vi tidligt kunnet se tendensen til, at minimumsnormeringerne efter regeringsskiftet ikke ville have den samme prioritering som under det tidligere regeringssamarbejde. Vi så risikoen for, at de tidligere års tildelinger, som skulle betyde bedre normeringer på vores medlemmers arbejdspladser ville blive opslugt til andre formål, når pengene fra 2024 ikke længere ville være øremærket til normeringsforbedringer, men blot ville indgå som en del af bloktilskuddene.

Det, vi i det seneste år har brugt mest krudt på, har været at finde en metode til på én og samme tid at få svar på, hvordan vores 10 fynske kommuner reelt ville anvende de penge i Budget 2024, der er tiltænkt normeringsforbedringer i vores daginstitutioner – og få vakt kommunalpolitikernes interesse for området. Kunne vi måske få dem til at reflektere over, om pengene anvendes efter hensigten, om man som kommune kan være mere ambitiøs og virkelighedsnær end staten i sin måde at opgøre normeringerne på, og om man i højere grad kan nærme sig forældres og personales forventninger til normeringerne. Med disse intentioner har vi i efteråret 2023 gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt alle fynske kommunalpolitikere. Desværre var der alt for få, der tog sig tid til at svare os, så undersøgelsen har ikke givet os volumen nok til at gå i medierne med nogen form for generelle eller valide lokalpolitiske holdningstilkendegivelser. Vi har dog fra enkelte politikere fået svar, som gør, at vi kan se muligheder for et

stykke lokalt påvirkningsarbejde, der måske over tid kan øge politikernes detailviden og vilje til at arbejde for at foretage normeringsoptællinger på en mere retvisende måde – og dermed give politikerne reel indsigt i vores medlemmers hverdag. Et mere ensartet udgangspunkt for politikere, personale og forældre vil være den allerbedste drivkraft for normeringsmæssige forandringer og forbedringer.

I undersøgelsen blandt politikerne har vi desuden været nysgerrige på, om politikerne er på økonomisk forkant med hensyn til ressourcefordelingen, når nu hensigten er, at 85 % af personalet i en daginstitution skal være pædagogisk uddannet – enten via en pædagogisk assistentuddannelse eller en pædagoguddannelse. Er der i vores kommuner politisk opmærksomhed på at få øget ressourcefordelingen i takt med andelen af pædagogisk uddannede – eller vil det være et politisk blindt punkt, som vil overlade regningen for dyrere personale til de enkelte daginstitutioner? Og hvad vil det mon betyde for normeringen? Undersøgelsens manglende klare svar betyder, at også den dagsorden kommer vi til fremadrettet at forfølge i dialogen med både forvaltninger og kommunalpolitikere.

Et helt overordnet mål for udvalgets arbejde er, at vi til stadighed vil påvirke politikere, forvaltninger og ledere til at gøre brug af vores faggrupper, når der skal ske forbedringer af normeringerne. Det oplever vi i disse år at lykkes med helt ude i yderste led, hvor flere af vores tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter får åbnet dørene for nye

potentielle PMF-Fyn-kolleger på arbejdspladserne. PMF Fyns indsats for at få flere tillidsrepræsentanter



er derfor også en del af arbejdet for bedre normeringer og stillingsandele.

I vores arbejde for, at ledige stillinger som udgangspunkt opslås som fuldtidsstillinger i de fynske kommuner er vi blevet hjulpet af de stadigt voksende rekrutteringsudfordringer også på det pædagogiske arbejdsområde. I flere af vores kommuner er der en fremherskende dagsorden om at øge timetallet ved udbud af stillinger – måske ikke helt til 37 timer om ugen, men til for eksempel 30 eller 32-37 timer ugentligt. Vi skal fortsætte med at påvirke og motivere vores medlemmer til at søge alle stillinger,

de finder attraktive, inden for det pædagogiske arbejdsområde. Men også fortsætte arbejder for, at det er stillinger, som man både kan leve af og med!



Arbejds miljøudvalget

Selvom arbejds miljølovgivningen er blevet opdateret med den nye betænkning om psykisk arbejds miljø, kan vi desværre stadig konstatere, at det psykiske arbejds miljø er det, der udfordrer vores medlemmer mest. Kommunernes meget store forbrug af unge korttidsvikarer, mens de venter på den eneste ene, presser arbejds miljøet for de tilbageværende faste ansatte i en sådan grad, at for mange bliver det den berømte dråbe, der får bægeret til at flyde over. Det er ikke det, at det er overvejende unge mennesker, der er inde i en måned eller to, for

der er absolut ikke noget galt i at være ung, det er længden af denne type ansættelser, der er problemet. Man bliver aldrig rigtigt en del af fællesskabet i så kort en ansættelse, de faste daglige rutiner bliver aldrig rigtigt en rutine, og derfor falder der en stor opgavemængde tilbage på det tilbageværende faste personale, som selvfølgelig gør deres ypperste for at løse dem, de har jo hjertet med på arbejde.

Det lange vedvarende arbejds pres, den gentagende følelse af ikke at have set alle børn på grund af de mange opgaver, og den nagende følelse af at svigte det nye unge menneske, man ikke magter eller når at sætte ind i opgaven, er en god cocktail til fremme af arbejds betinget stress. Og når et ansvarsfuldt menneske, der går på arbejde med hjertet, først bliver ramt, bliver de ramt hårdt! Ofte så hårdt at det i sidste ende koster én det arbejde, der betyder så meget.

Derfor må og skal det psykiske arbejds miljø stadig være det, der optager os i PMF Fyn. Vi skal blive ved med at banke på døre, vi skal blive ved med at ruste vores tillidsvalgte til at sætte fokus på problemet ude på deres arbejds pladser, og vi skal blive ved med at forsøge at få flere arbejds miljørepræsentanter, som gennem FOAs arbejds miljøstrategi kan blive rustet til at tage kampen. Vi har desværre ikke nok arbejds miljørepræsentanter, så derfor har arbejds miljøudvalget arbejdet i at udbrede kendskabet til, at alle kan blive AMR. Det er ikke en opgave, der tilhører den største faggruppe, så derfor er udvalget startet med at skrive ud til vore medlemmer i en kommune, når der skal være valg, i håb om at flere af vores medlemmer vil påtage sig den vigtige opgave. Udvalget har også haft taget en beslutning om at ringe rundt til

vores arbejds miljørepræsentanter. Det gav nogle meget positive snakke om tid til arbejdet, samarbejde med ledelse og kolleger og ønsker til uddannelse. Udvalget vil i den kommende periode samle disse besvarelser og sætte ind der, hvor vores arbejds miljørepræsentanter ønsker en indsats.

I FOA og PMF Fyn har vi stadig den holdning, at psykisk arbejds miljø er alles ansvar, og vi har også stadig den holdning, at vore tillidsrepræsentanter har et særligt ansvar – ikke i juridisk forstand, men i høj grad i moralsk forstand. En tillidsrepræsentant kan og må ikke dukke nakken, når nogen blive chikaneret, eller arbejds presset er alt for højt, så derfor har udvalget fået bestyrelsens opbakning til, at psykisk arbejds miljø skal være et punkt på alle dagsordener, når tillidsvalgte mødes. Når dette punkt drøftes, kan vore tillidsrepræsentanter inspirere hinanden til at få et bedre samarbejde med arbejds pladsens arbejds miljørepræsentanter, hvordan man i lokalt MED får talt om sammenhæng mellem opgaver og resurser, og ikke mindst hvordan man får italesat den arbejds miljøpåvirkning, de evindelige korttidsansættelser har på sygdom og trivsel.

I PMF Fyns bestyrelsesarbejde er det psykiske arbejds miljø også noget vi tager alvorligt. Der bliver hvert år gennemført en trivselsundersøgelse, og eventuelle negative udslag bliver drøftet, og handleplaner bliver igangsat med det samme. Heldigvis har vi i PMF Fyn en trivselsrapport, der vil gøre rigtigt mange arbejds pladser misundelige, men sådan vil vi også gerne have, at den bliver ved med at være, for i bestyrelsen skal der være plads til alle og alles meninger.

Arbejdsprogram 2024 - 2026

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 4 indsatsområder blev:

- ♦ **Arbejdsmiljø!**
- ♦ **Flere tillidsvalgte!**
- ♦ **Uddannelse og elever!**
- ♦ **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 2024-2026.

Arbejdsmiljø

Der er mange ting, man kan blive syg af, men at passe sit arbejde burde ikke være en af dem. Desværre betyder et dårligt arbejdsmiljø stadigt, at pligttopfyldende medlemmer mister deres arbejde og derefter bliver udkammet af systemet.

I den næste periode vil Arbejdsmiljøudvalget forsøge at kortlægge sammenhængen mellem mange korttidsansættelser og arbejdsmiljøet, hvad betyder det for et menneskes arbejdsglæde og helbred, når der hele tiden er nye mennesker i rummet. Er mange korttidsansættelser måske ligefrem medvirkende til den forråelse, som er set nogle steder på andre arbejdspladser – og kan vi risikere det samme?

Arbejdsmiljøudvalget vil også fortsætte arbejdet med at få flere arbejdsmiljørepræsentanter. Fordi

vi tror på, at det stærke fokus, vi har på det psykiske arbejdsmiljø, ikke kan undgå at smitte af på de arbejdsmiljørepræsentanter, der har deres tilhørsforhold hos PMF Fyn.

Vores tillidsrepræsentanters arbejdsmiljø skal heller ikke glemmes. Udvalget er bevidst om, at selvom de er vores superhelte, kan selv de største helte knække, så derfor vil vi handle nu, og ikke når skaden er sket. Vi skal have spurgt ind til deres udfordringer med deres arbejde og deres tillidshverv, og ikke mindst i forhold til det krydsfelt der er mellem TR-opgaver og kolleger. Det skylder vi dem!

Skal vi alle rende rundt og opfinde den dybe tallerken, eller kan vi hjælpe hinanden med at opfinde? Arbejdsmiljøudvalget vil i den næste periode forsøge at samle praksisfortællinger til et idékatalog. Forhåbentligt kan et sådant idékatalog være inspiration til andre,

der tumler med en kompliceret problemstilling, og som måske på den måde kan undgå, at der ikke bliver taget hånd om det, der bør tages hånd om.

Arbejdsmiljøudvalget har kort før denne generalforsamling gennemført en rundringning til vores arbejdsmiljørepræsentanter. Her fik vi spurgt ind til blandt andet uddannelse eller mangel på samme, netværk og arbejdet med arbejdsmiljø på arbejdspladsen. Udvalget vil samle disse svar og finde et eller flere fokusområder, som vi kan hjælpe vores arbejdsmiljørepræsentanter med.

Ved de netop afsluttede overenskomstforhandlinger blev det besluttet at videreføre SPARK-indsatsen. SPARK er en gratis indsatsstyrke til de arbejdspladser, der har ondt i arbejdsmiljøet. Hvordan kan det være, at de arbejdspladser og vores medlemmer



meget sjældent gør brug af dette tilbud? Måske er det uvidenhed, og udvalget vil i den kommende periode arbejde for at udbrede kendskabet til SPARK.

Når vi kigger på, hvad der koster vores medlemmer arbejdet, er arbejdsmiljø stadig en ting, som PMF Fyn skal arbejde med, og selvom vi nok aldrig kommer helt i mål med det perfekte arbejdsmiljø, skylder vi vores medlemmer at gøre forsøget.

Normeringer

At arbejde for gode stillinger til vores pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter er alle udvalgets medlemmer dybt engageret i. Lysten til at gøre en forskel for de kolleger, man hver dag arbejder side om side med, går hånd i hånd med troen på, at det nytter noget. Vi ved, at det kræver lange, seje træk, og derfor beder vi generalforsamlingen om opbakningen til, at arbejdet kan fortsætte – også i den kommende generalforsamlingsperiode.

Normeringsbilledet på vores arbejdspladser misfarves af håbløse opgørelsesmetoder, der medregner 85 % ledelsestid – hvornår har vi sidst set en leder med 85 % børnetid? Også både vores sygemeldte kolleger og deres vikarer medregnes på samme tid – blot fordi begge figurerer på lønninglisten. Man skal ikke være matematisk professor for at få øje på, at det altså kun

er vikaren, som er til stede på arbejdspladsen! Der kan ikke praktiseres langdistancepædagogik fra sygesengen, skønt det åbenbart synes muligt i regnearkene.

Som om det ikke er nok, så udfordres normeringerne yderligere af den overvægt af tidsbegrænsede ansættelser og brug af timelønsansatte, der burde være på månedsløn, som lederne vælger at ansætte frem for fast personale. Det gør det vanskeligt at løfte i flok, når alle er på vej videre og ingen lærer hinanden rigtigt at kende.

Måden, vores lokalpolitikere vælger at anvende midlerne til minimumsnormeringer på og forbigåelsen af behovet for ressourcetilpasning i forlængelse af uddannelseskrauet om 85 % pædagogisk uddannet personale, sætter normeringerne yderligere under pres.

Med det som udgangspunkt vil Normeringsudvalget i den kommende generalforsamlingsperiode rette sit fokus på følgende konkrete initiativer:

- Arbejde videre med politisk påvirkning, dér hvor besvarelserne af vores spørgeskemaundersøgelse peger på muligheden for at skabe forandringer blandt andet ved brug af en mere retvisende metode til opgørelsen af normering
- Udarbejde en vejledning/håndbog

i normeringsopgørelse ud fra de principper, vi i PMF Fyn finder væsentlige og retvisende – herunder også en skabelon til brug ved opgørelse

- Arbejde for, at kravet om 85 % pædagogisk uddannede lokalt følges op af en ressourcefordeling, der vil tage højde for det.
- Arbejde med metoder og indsatser, der kan sætte fokus på og styrke opgøret med tidsbegrænsede ansættelser og misbrug af timelønnede
- Italesætte, forholde os til og imødegå de dilemmaer, som vores tillidsrepræsentanter og lokale forhandlere møder, når de stiller krav om fastansættelse i overensstemmelse med overenskomsten – f.eks. frygten for at lederne fravælger vores faggrupper, argumentation om at fastansættelse vil bringe alle kolleger i spil ved en eventuel senere afskedigelse med betoning af den utryghed, det kan give, samt argumentation om at unge af i dag ikke ønsker fastansættelse.

Vi får nok at se til, og glæder os til at tage fat!

Flere tillidsvalgte

PMF Fyns medlemmer ønsker en fagforening, der er til stede på arbejdspladsen. Vi ved, at der er en højere organiseringsgrad på de arbejdspladser, hvor der er en tillidsrepræsentant, der sørger

for, at kollegerne bliver hørt og orienteret, er medbestemmende og bliver inddraget om egne forhold.

Ligesom vi ved, at medlemmer, der ikke har en tillidsrepræsentant, oftere er utilfredse med "værdien" af deres medlemskab.

Lokale tillidsvalgte – tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter – giver bedre relationer kollegaerne imellem og styrkelse af medindflydelsessystemet.

Vi kan se, at når lokale tillidsrepræsentanter arbejder for – og faciliterer – lokale faglige møder, så højnes fællesskabet og den faglige selvforståelse for kollegerne.

I generalforsamlingsperioden skal bestyrelsen arbejde for, at alle medlemmer af PMF Fyn dækkes af en lokalt valgt tillidsrepræsentant, samt at flere medlemmer af PMF Fyn får lyst til at stille op til posten som arbejdsmiljørepræsentant.

Uddannelse og elever

PMF Fyn er en fagforening, der byder alle med ansættelse på vores overenskomstområder velkommen i fællesskabet. Det gælder både pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter – og ikke at forglemme alle vores elever på pædagogisk assistentuddannelse.

En af vores fornemmeste opgaver er at sikre alle vores medlemmer de bedst mulige betingelser for at udnytte deres faglige potentiale og dermed styrke deres faglige identitet og anerkendelse. Det sker blandt andet via uddannelse.

Vi ved, at alt for mange pædagogmedhjælpere ikke får tilbuddet om pædagogisk assistentuddannelse eller anden relevant kompetenceudvikling, og vi ved også, at blandt den del af vores medlemmer, som

modtager uddannelses tilbud via deres tillidsrepræsentant, fællestillidsrepræsentant eller PMF Fyn, er der en del, som oplever så stærke barrierer – personlige såvel som fra ledelse og kolleger, at de takker nej til tilbud om via uddannelse at investere i deres egen fremtid.

Vi vil være den fagforening, der åbner dørene til faglig udvikling – både dér hvor et medlem selv har lukket dem måske på grund af skoletidens dårlige oplevelser eller manglende tro på egne udviklingsmuligheder, og dér hvor lederes og kollegers uvidenhed eller ovenikøbet uvilje spærrer vejen.

Med hensyn til vores pædagogiske assistentelever oplever vi, at der i kølvandet af Coronatidens fravær af regelmæssige skole- og klassebesøg er opstået en længere vej til, at eleverne tager aktiv handling på at blive indmeldt i fagforeningen. Tidligere meldte

de sig ind ved uddannelsesstart – i dag er mange først medlem af fagforeningen, kort før de skal dimittere.

PMF Fyn vil være den fagforening som vores pædagogiske assistentelever kan se værdien i at være medlem af under hele deres uddannelsesforløb. Som part i deres uddannelse vil vi være den støtte, som den enkelte elevs og fællesskabets rettigheder skal hvile på – uanset om eleven oplever, at de tilsidesættes på skolen eller ude i virkeligheden under oplæringen.

At gøre det til et særligt indsatsområde for bestyrelsen i den kommende generalforsamlingsperiode skal føre til, at flere medlemmer får tilbud om – og mod på – pædagogisk assistentuddannelse, og at flere elever går igennem hele deres pædagogiske assistentuddannelse med PMF Fyn i ryggen.





Spektakulært show med humor og fede rytmer

HabenGoods sparker døren ind med stomp musik og stor opfindsomhed i et musikalsk underholdningsshow.

HabenGoods har udviklet deres spektakulære stomp shows siden første

gang de fik et nyt HTH køkken at spille på, en gammel Ford at smadre og en ladcykel at gå amok med, som musikalsk underholdning til de bedste fester i landet, – både på TV, på scenen og på gaden.



VALG

Hvad der skal vælges til i år

for 2 år:

1 faglig sekretær, 6 bestyrelsesmedlemmer og 1 bilagskontrollør

For 1 år:

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

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 og 2 suppleanter for bilagskontrollører.

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, og 2 suppleanter for bilagskontrollører.

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