

PMF Fyn

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



PMF FYN GENERALFORSAMLING 2023

STED:

Generalforsamlingen afholdes på
Odin Havnepark, Lumbyvej 17F, 5000 Odense C.

- Torsdag den 27. april 2023
- 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 13. april 2023 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.	6
Budget	s.	7
Beretninger.....	s.	8
Valg	s.	20

FORRETNINGSORDEN

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

GENERALFORSAMLING TORSDAG DEN 27. APRIL 2023

Dagsorden:

1. **Velkomst**
2. **Formalia**
Under formalia vælger man dirigent, referent, stemmeudvalg, vedtager forretningsorden, godkender dagsorden mv.
3. **Bestyrelsens beretning**
4. **Regnskab 2022**
5. **Indkomne forslag**
6. **Budget 2023**
7. **Valg**
Der skal for 2 år vælges: 1 formand, 1 faglig sekretær, 7 bestyrelsesmedlemmer og 1 bilagskontrollant.
For 1 år skal vælges: 6 kongresdelegerede, 3 bestyrelsessuppleanter, 2 fanebærere, 2 suppleanter for bilagskontrollørerne og suppleanter for kongresdelegerede.
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 28. april 2022 og træder i kraft den 29. april 2022

INDKOMNE FORSLAG

Lønpolitik for PMF Fyn

1. Formål

Overordnet formål for PMF Fyns lønpolitiske arbejde:

- at pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælperne som gruppe og det enkelte medlem opnår den højest mulige løn i en solidarisk lønudvikling
- at processerne og resultaterne tager udgangspunkt i PMF Fyns vedtægter og værdier: fællesskabets styrke, medlemmernes faglighed og medlemmerne i centrum

I PMF Fyn ser vi følgende forudsætninger for at opnå vores mål:

- 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
- at vi fortsat arbejder for, at de historisk centralt afsatte midler, vores andel af lokalt afsatte midler og tilbageløbsmidler fastholdes til vores faggruppe
- at vi uddanner vores tillidsrepræsentanter bedst muligt til at være dem, der udtager mandat, beregner, påvirker og forhandler med arbejdsgiverne
- at vi insisterer på, at det er legalt at genbruge og forhøje eksisterende tillæg, ligesom det i sig selv er argument nok for mere i løn, at et medlem har et for lavt lønniveau
- at vi for at sikre det bedst mulige udgangspunkt for lønindplacering kontakter alle nyansatte
- at vi sammen med vores tillidsrepræsentanter skaber en fælles kultur, hvor vi ikke lader os nøje
- at vi over for vores medlemmer er synlige i vores bestræbelser på at sikre dem den bedst mulige løn og inddragelse i processen

PMF Fyns medlemmer har indflydelse på og godkender lønpolitikken.

Kvalifikations- og funktionsløn

Vores medlemmers faglighed skal anerkendes igennem løn. Derfor prioriterer vi altid løn for faglige kompetencer over personlige kompetencer.

I PMF Fyn arbejder vi for, at vores medlemmer sikres varig løn ved:

- at kvalifikationsløn altid prioriteres over funktionsløn
- at funktionsløn, når det er muligt, konverteres til kvalifikationsløn
- at engangstillæg ikke står alene og ikke står i vejen for varig løn

Vores udgangspunkt er, at alle tillæg skal være pensionsgivende.

Resultatløn

Resultatløn kan kun aftales efter en behandling og godkendelse i PMF Fyns bestyrelse.

INDKOMNE FORSLAG

Forhandlingsniveau og mandat

Tillæg, der er relevante på flere arbejdspladser i en kommune, bør forsøges sikret i forhåndsftaler. Forhåndsftaler forhandles af PMF Fyn og den lokale fællestillidsrepræsentant med mandat fra de lokale tillidsrepræsentanter.

Øvrig lokal løn forhandles og aftales så tæt på den enkelte arbejdsplads som muligt.

PMF Fyn uddanner, understøtter og motiverer de lokale tillidsrepræsentanter til at påtage sig forhandlingsopgaven, så lønnen forhandles, der hvor kendskabet til det enkelte medlem er størst. Der, hvor der ikke er en lokal tillidsrepræsentant med forhandlingskompetence, sikrer PMF Fyn, at der forhandles.

PMF Fyns medlemmer på arbejdspladsen sikres indflydelse på forhandlerens mandat i forhold til forhandlingsoplæg og resultat.

Lønforhandlinger ved nyansættelser

Lønnen ved nyansættelser på månedsløn skal så vidt muligt aftales, inden den nyansatte tiltræder stillingen. Det er arbejdsgivers ansvar, at tillidsrepræsentanten modtager de nødvendige oplysninger og har den nødvendige og tilstrækkelige tid til at forhandle den rigtige løn forud for ansættelse. PMF Fyn vil rejse de sager, det kræver, at få arbejdsgiverne til at leve op til deres ansvar. Den, der har aftalekompetencen på PMF Fyns vegne, har ansvaret for, at den nyansatte involveres. Det er PMF Fyns holdning, at der som udgangspunkt ikke indgås aftaler om individuel løn, uden at der er talt med den nyansatte.

Valg af kritiske revisorer

§ 5, stk. 4, punkt f ændres fra: 2 bilagskontrollører og 2 suppleanter til: 2 kritiske revisorer og suppleanter.

§ 5, stk. 5 konsekvensrettes således, at en kritisk revisor er på valg for 2 år i lige år, og en kritisk revisor er på valg for 2 år i ulige år. Suppleanter vælges for et år.

Motivation: En konsekvens af, at generalforsamlingen i 2022 besluttede ikke længere at vælge en statsautoriseret revisor.

Kontingenter pr. 1. januar 2023

Type	Forbund	Gruppeliv	Afdeling	Elev-arbejde	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	28,50	9,50		32,00	70,00
Førtidspensionister (pr. måned)	8,50	9,50	16,00		34,00
Folkepensionister (pr. måned)	8,50		16,00		24,50

	Budget 2022	Budget 2023
Indtægter:		
Kontingent indtægter	4.315.400	4.446.000
Øvrige indtægter	120.000	150.000
Indtægter i alt	4.435.400	4.596.000
Udgifter:		
Lønninger m.v.	2.986.000	3.117.100
Generalforsamling	43.500	40.000
Bestyrelsesmøder og konference	54.000	51.000
Mødeaktiviteter	110.000	100.000
PR		96.900
Diverse aktiviteter	178.000	205.000
Administration a-kasse	160.000	160.000
FH medlemskab	49.400	51.000
Bevillinger og tilskud	8.000	6.000
Administrationsudgifter	1.013.700	1.021.200
Udgifter i alt	4.602.600	4.848.200
Diverse indtægter/udgifter	-8.000	
Resultat [+ er godt ,- er skidt]	-175.200	-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 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.

Det var ikke lige det, man havde forventet!

Normalt når vi taler om løn og lønudvikling, mener vi hvor meget mere vores medlemmer bør kunne købe for deres løn. Sådan er virkeligheden bare ikke nu. Stigningen i inflationen er ikke set større siden 1950, og din løn er bombet tilbage til 2018 – eller sagt på en anden måde: de lønstigninger vi har aftalt med arbejdsgiverne, og som er blevet udmøntet hvert år siden 2018 – nogle år flere gange – er nu blevet spist af stigende priser på varer og energi.

Og ja, kriserne er jo reelle nok, men hvorfor er det hver gang de ansattes nedgang i reallønnen, der skal bære samfundet igennem kriserne?

Forarbejdet til overenskomstforhandlingerne i 2024 er i gang og har været det længe, blandt andet med FOA's Løntræf i 2022. PMF Fyn deltog med 22 tillidsrepræsentanter og 3 valgte fra kontoret. Det var 2 dage, hvor der blev debatteret løn, og det var helt tydeligt, at vi er trætte af, at arbejdsgiverne er nærige, når det gælder de lokale lønmidler. At vi ikke længere skal finde os i, at lønstigningerne for

vores medlemmer er så små ved det centrale bord, og at vi vil have de fælles lønstigninger udmøntet i kroner og øre frem for i procenter – det er og bliver uretfærdigt, at dem, der tjener mest, skal have de største lønstigninger!



Men lige nu gælder det overenskomsten på det private område. Det er overenskomstforhandlinger, som regeringen har stukket en stor kæp i hjulet på med deres utidige forslag om fjernelse af Store Bededag som helligdag. Det kan meget vel være, at vi lige om lidt står over for en storkonflikt på det private område og vi er klar! Klar til at understøtte de af vores medlemmer, der ender i konflikt.

Og nu vi er ved det private område. Vi er nu skrevet ind i overenskomsten mellem Frie Grundskoler og Bupl som

overenskomstpart. Det betyder, at pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælpere på den del af det private område pr. 1. april 2021 repræsenteres af PMF Fyn lokalt og vores forbund centralt. Foran os står nu de tilpasningsforhandlinger, der skal sikre, at de lokalt aftalte løn- og ansættelsesvilkår kommer til at harmonere med overenskomsten.

”Neej, det havde jeg da ikke lige set – godt at I er her!” kom det fra Lotte, da hun til formøde for tilpasningsforhandling om hendes løn og ansættelsesvilkår mødtes med PMF Fyn. Den kommuneansvarlige skulle godkende løn og ansættelseskontrakt

og var faldet over, at retten til de 5 årlige seniorfritvalgsdage og de 4 seniordage ikke var blevet indskrevet som et særligt vilkår i den nye kontrakt. Herudover fandt PMF Fyn fejl i den fremtidige pensionsindbetaling for Lotte. Ved mødet med den lokale friskoleleder blev fejlene rettet og Lottes rettigheder sikret. Tilpasningsforhandlinger ved Krarup Friskole 09. januar 2023.

Løn spiller en kæmpe rolle for vores medlemmer, når de taler om at føle sig anerkendt, og når de taler om at kunne rekruttere nye kollegaer – og fastholde dem de allerede har.

Udfordringen kan ikke trylles væk. Utilfredsheden kan ikke ignoreres. Vi kommer til at kræve lønforhøjelse til vores medlemmer – det er ikke kun sygeplejerskerne, der fortjener mere i løn.

Det er ikke kun inflationen og de centrale arbejdsgivere, vi kæmper med. For eksempel har vi i vores forhåndsftale i Kerteminde Kommune bestemmelser, der sikrer mere i løn, når man dygtiggør sig. Kommunen sendte i 2020 pædagogmedhjælper og pædagogiske assistenter afsted på et kursus som netop faldt ind under den bestemmelse – Kerteminde Kommune mangler stadig at udmønte lønstigningen fuldt ud til alle, der har deltaget på kurset. Nogle har fået et løntrin, andre har fået 2 løntrin. Nogen har ikke fået nogen lønstigning endnu. De af vores medlemmer, der er ophørt i deres ansættelse, mener Kerteminde Kommune ikke skal have tillægget – de skal altså betale for kommunens langsomhed.

Styrk det faglige fællesskab

I tiden under Corona var der brug for alle kræfter. Pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælper var nu en vigtig og ligeværdig del af arbejdsfællesskabet. Dette gav dermed også en øget selvforståelse for ens eget fag. Det mærkede vi i PMF Fyn, og derfor besluttede bestyrelsen at sætte fokus på arbejdspladsens faglige fællesskaber. Vores dygtige tillidsvalgte opfordres til at invitere deres kolleger til faglige klubmøder, og så giver PMF Fyn en sandwich og en tår at drikke. Det er arbejdspladsens møder, derfor er det også tillidsrepræsentanten, der står for dagsorden og indkaldelse. Vi fra kontoret møder op – ofte medbringende maden – og står til rådighed for spørgsmål, men

det er arbejdspladsens møde! Pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælperes arbejde er i dag ofte centreret omkring en stue eller et team. Det betyder, at tit så ved man ikke meget om kollegernes arbejde andre steder i institutionen eller på matriklen – derfor har det vist sig, at et meget vigtigt punkt på dagsordenen er nyt fra de andre teams.

”Får du tillæg for det, det gør jeg da ikke, og jeg laver nøjagtigt det samme” Dialog mellem to PMF’ere på en skole i Odense.



Social Network

Pædagoger og lærere har altid haft tradition for faglige klubmøder, og det har været stærkt medvirkende til at styrke deres faglige profil. På en større skole i Odense har man været i gang med at opbygge det faglige fællesskab i et års tid nu, og der kommer flere og flere til møderne, der er styret godt af stedets tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant. Her er det tydeligt, at den faglige selvforståelse vokser for hver gang, og selvom vi ofte er i undertal ude i de enkelte teams, finder folk styrke i fællesskabet til at sige fra over for uretfærdigheder.

”I mit team er det altid mig, der skal flytte mig, når der mangler folk andre steder. Jeg kan høre, at I andre kan deles om det, så nu går jeg tilbage og siger fra!” Marianne, pædagogisk assistent fra en større skole i Odense, der fandt styrke i fællesskabet.

Vi har haft så positive oplevelser med opbygningen af de faglige fællesskaber, at vi også har investeret tid og kræfter i en udvidet indsats. Blandt andet har vi i år sat gang i en uddannelse af vores tillidsrepræsentanter, en uddannelse som meget rammende er døbt ”Styrk det faglige fællesskab”. Vi tror nemlig på, at de mest bæredygtige fællesskaber opstår ude på arbejdspladserne, så kan vi få vores tillidsrepræsentanter til helt naturligt af sig selv at opbygge disse, er det til glæde for os som fagforening, men ikke mindst for vores kolleger og den styrke de vil finde i disse fællesskaber. Vi har også igangsat et samarbejde med et PR-bureau, Mate PR, som forhåbentligt kan hjælpe med at opbygge den faglige stolthed på de sociale medier. Det er i hvert fald tydeligt, at de har større erfaring med at formidle et budskab på SoMe, end vi selv har. Vi tror heller ikke på, at unge mennesker ikke vil de faglige fællesskaber – tværtimod, de skal bare have fællesskaber på deres præmisser, så skal de nok komme. Så her er vores ”unge” kollega Jonas i gang med at opbygge et fagligt fællesskab, som kan favne vores elever og vores unge ude på arbejdspladserne.

”Nej, hvor er det spændende,” siger Stine, efter at hun sammen med sin tillidsrepræsentant og sin anden unge kollega Martin har deltaget i sit første faglige klubmøde i Nyborg. ”Det er da så vigtigt, at vi ved meget mere om regler og rettigheder, og her kan vi da få svar på vores spørgsmål!”

Vi har set mange positive tendenser under opbygningen af de faglige fællesskaber, og vi er derfor meget opsatte på at blive ved med at dyrke de lokale faglige fællesskaber som en del af fremtidens fagforening.

Retten til at organisere...

”Hvad er de for nogen?” spørger den ene unge elev, da vi er på vej hjem fra skolebesøg. En af os i skolebesøgsteamet svarer: ”Vi er fra din fagforening, PMF Fyn.” ”FAGFORENING! – jeg ved ikke en gang, hvad det er” siger den anden unge kvinde. ”Det er os, der laver aftaler om din løn og dine arbejdsvilkår – både mens du er elev, og når du skal i arbejde. Kom hen og snak med os, når vi er her igen onsdag om 14 dage,” svarer vi. ”Nååårh,” lyder det fra den unge elev – ”Det vil jeg gøre.” På vej ud ad døren hører vi den mandlige, lidt ældre elev hviske: ”De er her bare for at kapre medlemmer!” Skolebesøg 8. februar 2023 – Ordveksling mellem 3 elever.

Uheldigvis var eleverne egentlig i gang med en undervisningslektion, som vi ikke bare kunne afbryde for at få en dybere dialog om, hvad vi som PMF Fyn egentligt kommer på skolen for. Men det er da en hamrende kedelig bemærkning at forlade et ellers vellykket og super positivt skolebesøg med – især fordi vi har så rigtig mange formål med at være der. Som noget af det væsentligste at gøre eleverne bekendte med, hvordan arbejdsmarkedet fungerer, hvilke rettigheder de har som elever – både i praktiken og på skolen, og gøre dem trygkere og mere vidende om de finurlige konstruktioner de med ansættelsen som elev er blevet en del af.

Men selvfølgelig er Social- og Sundhedsskolen Fyn, som den største pædagogiske arbejdsplads

vi har lokalt, også interessant i organiseringssammenhæng. Vi har dog aftalt med skolen, at vores besøg på skolen ikke har til formål at organisere – også selv om det for os som overenskomstbærende fagforening er et helt legitimt formål, der har været legaliseret og aftalt siden 1899, hvor vores tipoldeforældre og oldeforældre tilkæmpede sig retten til at organisere sig med indgåelsen af Hovedaftalen – også kaldet Arbejdsmarkedets Grundlov. Desværre har alt for mange af os ”glemt” betydningen af den rettighed og fortællingerne om, hvor svær og hård vejen dertil har været – og endnu flere af os får i nutidens travle hverdag ikke givet værdien heraf – som det dyrebare arvesølv det i virkeligheden er – videre til vores børn og børnebørn. Men så er det godt, at vi har Luksusfælden!



”Line vil du ikke fortælle Anette fra PMF Fyn, hvad der fik dig til at melde dig i fagforening?” spørger TR på Skrillingskolen sin nye unge kollega, som hun deler team med. ”Jamen, det var fordi, jeg så Luksusfælden, og der sagde de, at man skulle melde sig i fagforening og a-kasse, så man var sikret bedst muligt i sit arbejde,” svarer Line. Institutionsbesøg på Skrillingskolen 20. september 2022

Bestyrelsen har derfor i de seneste to år på mange måder arbejdet med at styrke det faglige fællesskab helt ude på vores medlemmers arbejdsplads. Fortællingerne om fagforeningens og tillidsrepræsentanternes arbejde og værdien af fællesskabet skal helt ud til den enkelte pædagogmedhjælper og pædagogiske assistent. Det har givet sig udslag i mange nye tiltag:

- Først og fremmest en systematisk kontakt til alle nyansatte. Vores tillidsrepræsentanter er omdrejningspunktet for den gode, første dialog, og betydningen af fra start at kunne skabe stærke relationer til den nyansatte opleves og dyrkes som den allervæsentligste dyd, en tillidsrepræsentant kan besidde. Systematikken understøttes af kontoret, hvor Jonas hver dag gør en kæmpe indsats for at sikre overlevering, rutiner og journalisering
- For det andet har bestyrelsesmedlemmerne arbejdet forsøgsvist med at bringe relevansen af faglige problemstillinger i spil ude på arbejdspladserne. Vi tror nemlig ikke på, at vores medlemmer er ligeglade med deres løn og arbejdsforhold. Men ofte kan betydningen for løn og arbejdsvilkår af et nyt tiltag være pakket ind i så meget udenomssnak, at det kan være svært at få øje på relevansen for den enkelte og arbejdsfællesskabet. Meget af stor betydning for medlemmernes arbejdsvilkår vedtages i dag i de lokale MED-udvalg, så MED-dagsordnerne har været det redskab, som vores tillidsvalgte i bestyrelsen har forsøgt at engagere deres kolleger i på forskellig vis – med efterfølgende erfaringsudveksling og inspiration på bestyrelsesmøderne.



hård for den mentale og fysiske belastning ude på arbejdspladserne, og så har den været hård ved fællesskaber og netværk. Selvom vi lærte at mødes på Zoom og Teams, så er det ikke helt det samme. Vi lykkedes med at holde de fleste af vores tillidsrepræsentantnetværk i live, men der var desværre også enkelte, der gik helt i stå. Det gik dog hurtigt med at få vores tillidsrepræsentant- og fællestillidsrepræsentantnetværk i gang igen efter Coronaen, men at få vores netværk for de tillidsvalgte på de fynske specialinstitutioner og skoler i gang gik ikke helt så hurtigt. Det lykkedes dog sidst i 2022 at få gang i netværket, og det er nu større end nogensinde med repræsentation fra alle vores specialskoler og specialinstitutioner på Fyn. Disse netværk for vores tillidsrepræsentanter er vigtige, det er her, der sker en sparring og en vidensdeling, der potentielt kan komme mange til gode. Hvis man er lykkedes med noget på en institution eller skole, så kan det jo være, at det kan bruges et andet sted også.

”Jeg er så glad for, at I har fået gang i jeres netværk, det er vigtigt! Vi har stadig ikke fået gang i vores ledernetværk.” Skoleleder på fynsk specialskole.

At være tillidsrepræsentant har tidligere været noget med konflikter. Sådan er det gudskelov sjældent mere. Tillidsrepræsentanten er efterhånden mange steder en vigtig og værdifuld sparringspartner for ledelsen. Men når det nu alligevel en sjælden gang går galt, er det vigtigt, at de mærker PMF Fyns fulde opbakning. Vi lader dem ikke i stikken og forfølger sagerne til yderste instans. I Odense Kommune har de f.eks. valgt at sætte en fællestillidsrepræsentant ned i løn. Det har vi kæmpet imod, og nu er sagen på vej i Arbejdsretten. Det



viser ikke kun den enkelte, men også alle de øvrige tillidsrepræsentanter, at vi har deres ryg – de er aldrig alene!

Uddannelse for livet – hvis vi ellers må...

Et af de største goder, vi har herhjemme, er retten til gratis uddannelse som et grundlæggende og livslangt tilbud – både for drenge og piger, mænd og kvinder og både før, under og ved siden af vores arbejdsliv. En rettighed, som vi nok tager lidt for givet, men som befolkningen andre steder i verden er villige til med livet som indsats at slås for.

Indimellem må vi også herhjemme fortsat i faglig kamp for retten til og muligheden for uddannelse. Som de mange år i 1990'erne, hvor vores forbund ihærdigt arbejdede for en særlig uddannelse for pædagogmedhjælpere, der endelig i 1997 blev en realitet

med etableringen af Pædagogisk Grunduddannelse, PGU, som i dag er videreudviklet til det, vi kender, som vores pædagogiske assistentuddannelse. Hvis din indre regnemaskine her gik i gang, så har du helt ret: Vores uddannelse kunne i 2022 fejre 25 år, og aldrig har den været smukkere, stærkere og mere nødvendig end nu!

På Fyn fejrede vi det over 2 dage i september 2022 i et samarbejde med vores lokale social- og sundhedsskole. PMF Fyn afholdt arrangement på skolen torsdag aften med fokus på at fejre nuværende og tidligere elever på uddannelsen med talere, stand up, spisning og hygge, mens skolen dagen efter holdt åbent-hus-arrangement, hvor de viste skolen og uddannelsens faglige indhold frem og faciliterede en workshop blandt de tilstedeværende gæster – heriblandt en del arbejdsgiverrepræsentanter – om deres syn på uddannelsen

og de pædagogiske assistenters kompetencer set i forhold til brugen af dem i praksis. Vores del af arrangementet fik megen ros trods et alt for ringe fremmøde, men de, der var der, nød programmet og havde nogle gode og hyggelige timer, hvor de fik bekræftet uddannelsens betydning i dens spæde start såvel som nu, hvor både ligestillingsminister i den daværende regering, Trine Bramsen og byrådsmedlem i Odense Mads Thomsen kunne berette om deres og deres børns møde med pædagogiske assistenter i hverdagen.

”For min datter Ingrid har hendes pædagogiske assistent Rose så stor betydning, at hun den lørdag, hvor det var Roses fødselsdag, insisterede på, at der skulle flag på bordet herhjemme og synges fødselsdagssang for Rose.”
 Udpluk af Trine Bramsens tale ved jubilæumsfesten for Pædagogisk Assistentuddannelse 2022.

I 2022 fik vi en større evaluering af den pædagogiske assistentuddannelse. Pædagoguddannelsen var på samme tid under lup, og det var vores uddannelse, som fik langt de bedste ord med på vejen. Særligt kollegerne på institutionerne har udtrykt stor tilfredshed med de pædagogiske assistenters faglige kompetencer og stor vilje og lyst til at indgå i et arbejdsfællesskab med dem.

Desto mere vigtigt er det, at vi som fagforening kan hjælpe med at bane vejen til pædagogisk assistentuddannelse for vores medlemmer og deres ledere igennem den skov af administrative bump, som diverse ansøgninger og uddannelsespapirer udgør på medlemmets vej til skolebænken. At klæde vores egne sagsbehandlere og fællestillidsrepræsentanter

på med opdateret og gennemskueligt uddannelsesmateriale er et gentaget ritual hen over året, og både medlemmer, ledere og institutions- og skolesekretærer sætter stor pris på vores hjælp, som der også i fremtiden vil være behov for.

Til elevpladserne på de ordinære uddannelsesforløb er der fortsat forholdsvis mange ansøgere, men trods sidste års udvidelse af antallet af pladser på grundforløbet, er der endnu ikke indgået aftale mellem parterne om også at udvide antallet af pladser på hovedforløbet. Heller ikke til trods for, at store rekrutteringsudfordringer efterhånden er almindeligt kendte inden for hele det pædagogiske område – lige fra dagplejer, pædagogmedhjælper, handicaphjælper, omsorgs- og pædagogmedhjælper til pædagog og pædagogisk assistent. Målet kan vel ikke være, at det skal blive lige så slemt som på sundhedsområdet, førend man vil handle? Nogle kommuner formår så heldigvis selv at træde i karakter, som for eksempel Kerteminde, der her fra 2023 ansætter 10 pædagogiske assistentelever årligt efter i en årrække slet ikke at have haft elevpladser på vores uddannelse.

Som noget nyt har KL i efteråret 2022 lanceret, at der ikke er hjemmel til at tilbyde meritpædagoguddannelse med løn, hvis man ikke samtidigt får arbejdskraft svarende til den betalte løn. Særligt de daglige ledere har hidtil været ivrigt opsøgende på at tilbyde deres erfarne pædagogmedhjælper meritpædagoguddannelsen med løn. Op mod jul har vi derfor oplevet en del medlemshenvendelser, hvor medlemmerne af lederne er blevet



stillet en pædagoguddannelse på favorable vilkår i udsigt. Den mulighed er nu lukket, og nogen har haft interesse i at igangsætte rygter om, at FOA skulle stå bag. En påstand som ikke har hold i virkeligheden – KL's udmelding kom som en lige så stor overraskelse for os, som for alle andre.

Muligheden for en meritpædagoguddannelse eksisterer naturligvis fortsat – bare ikke på løn – og er senest blevet suppleret med et forholdsvis nyt tilbud om meritpædagoguddannelse for akademikere, Sporskiftemodellen. Fælles for begge meritmodeller er, at der ikke ydes løn for de timer, man ikke arbejder, men studerer, og at det medarbejderne laver i deres fritid, ikke må have indflydelse på deres ansættelse – det må altså ikke være en forudsætning for ansættelse, at man vil uddanne sig til pædagog. Endelig slås det helt fast, at hvis der laves aftaler mellem arbejdsgiver og medarbejder som følge af deres ansættelse på vores overenskomst – så er det FOA/PMF Fyn, som er aftalepart, og ingen andre. Her vil det uanset model være vores opgave at vurdere, om ansættelse og uddannelse sker på vilkår, som er forenelige med vores overenskomst.

Der er med udviklingen i det seneste år ingen tvivl om, at den hurtigste og mest indlysende vej til uddannelse for vores medlemmer er den

pædagogiske assistentuddannelse. Det er derfor ærgerligt, når love og rammer skaber forhindringer for fortsættelse af gode initiativer som for eksempel projekt Fra Ledig Til Velfærdsmedarbejder i Odense og vores rotationsprojekt i Odense på daginstitutionsområdet med tilbud om pædagogisk assistentuddannelse til pædagogmedhjælpere med +2 års erfaring. Det stopper, nu hvor det er besluttet, at dispensationen for rammerne om jobrotation ikke gøres permanente. Til trods for begrænsning af de aktuelle rammemæssige muligheder er det en fornøjelse at kunne konstatere, at målet om flere pædagogiske assistenter er det helt entydige udgangspunkt for vores samarbejde med arbejdsgiverne og Social- og Sundhedsskolen Fyn i det lokale uddannelsesudvalg [LUU]. Sammen kan vi meget, og vi vil blive ved med at finde nye veje til at udbrede uddannelsen og highlighte de pædagogiske assistenter lokalt.



”I vores erfaringsudveksling blandt elevansvarlige i Region Syddanmark har vi fundet behov for at afdække og forklare evalueringsrapportens udsagn om, at 52 % af lederne udtrykker knapt så overvældende begejstring for vores pædagogiske assistenter. Vi hæfter os ved, at negativiteten har været størst blandt lederne på institutioner, der ikke selv har

pædagogiske assistentelever i praktik, og at det er vores opfattelse, at det derfor primært bundet i manglende kendskab.” Maiken Seiferheld, elevansvarlig i Odense Kommune til møde i det lokale uddannelsesudvalg [LUU].

Ud over at klassebesøgene efter Corona nu igen sker systematisk i forbindelse med uddannelsesstart og uddannelsesafslutning, og skolebesøgene nu igen sker fast hver 14. dag, har samarbejdet med eleverne også fundet nye sammenhænge. Det startede med inddragelsen af elevgruppen omkring skolens Fredagsbar ved afvikling af uddannelsens jubilæum i september sidste år til nu at bevæge sig mod et mere permanent samarbejde om indhold af faglig og social karakter på faste fredage hen over året efter aftale med Fredagsbaren. Det kan være alt fra små konkurrencer, debatter om elevrelevante overenskomsttemaer, arbejdstidsregler, løn eller arbejdsmiljø, foredrag eller lege og spil. Vores fornemmeste opgave er her at være nysgerrige og lade elevernes ønsker være det bærende i samværet og samarbejdsformen.

Amputeret arbejdsmarkedspolitik (AMPO)

Overskriften kan pege i flere retninger. Det kan handle både om vores egen prioritering af arbejdsmarkedspolitikken som politikområde, om den nuværende regerings begrænsninger af vores muligheder for at anvende arbejdsmarkedspolitiske redskaber – eksempelvis jobrotation – i medlemsarbejdet, samt den aktuelle lave ledigheds betydning for behovet for en traditionel arbejdsmarkedspolitisk indsats.

PMF Fyns arbejdsmarkedspolitiske arbejde i FOA er stærkt nedprioriteret – vi deltager alene i det, som, vi kan se, giver mening for vores medlemmer eller potentielle medlemmer – og vi har udelukkende fokus på lokale arbejdsmarkedspolitiske indsatser, hvor vi kan indgå et samarbejde med en eller flere kommuner eller arbejdspladser – eller måske vores a-kasse – med direkte gevinst for medlemmerne. Generelt har vores måde at bedrive arbejdsmarkedspolitik på i overvejende grad bestået af kampe for at sikre vores ledige plads på det pædagogiske arbejdsmarked, frem for at tilpasse vores ledige kolleger til nye arbejdsområder. For vores ledige medlemmer og for os som fagforening har det været meget mere givende at hjælpe til beskæftigelse inden for det arbejdsområde, som medlemmerne har interesse og passion for, og som de måske ovenikøbet har taget uddannelse inden for – frem for at arbejde på omskoling til andre fag. PMF Fyns engagement i det lokale samarbejde i Uddannelsesgruppen under Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) er her yderst værdifuldt.

”Hvorfor er dagplejerne ikke med på den liste over, hvilke stillinger på Fyn, som der mangler arbejdskraft inden for? Enhver ved da, hvor meget der mangler dagplejere!” Formand for Pædagogisk Sektor i en fynsk FOA-afdeling ved offentliggørelsen af den årlige mangelliste fra Det Regionale Arbejdsmarkeds Råd på Fyn [RAR Fyn].

Men resultater kommer ikke af sig selv! Det kræver en målrettet og grundig indsats hvert år at klæde vores organisationsrepræsentanter på, så de i samarbejdet og drøftelserne med arbejdsgiverne kan vinde gehør for den udvikling,

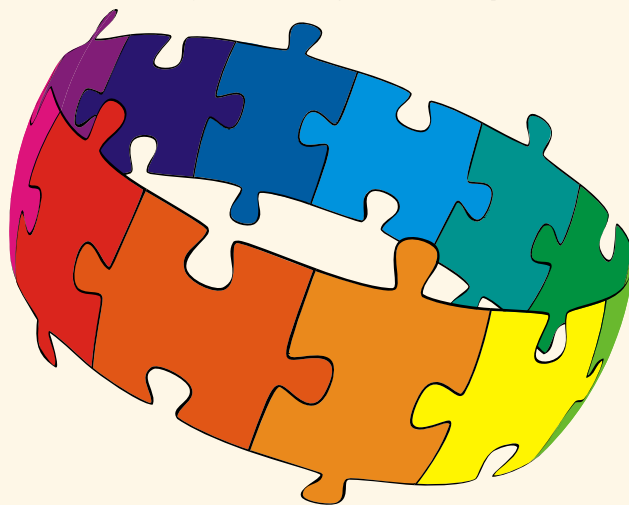
vi som repræsentanter for vores medlemmer oplever.

”Jeg har foreslået PMF, at vi i fællesskab og sammen med jer gør lidt mere reklame for, at PAU’ere også er oplagte i ældresektoren [særligt plejehjem]. PMF vil meget gerne drøfte et fælles initiativ og vil også gerne have FOA med. Er det interessant for jer? Vicekommunaldirektør i Faaborg-Midtfyn Kommune, Siggie W. Kristoffersen i mail af 5. januar 2023 til direktøren for Social- og Sundhedsskolen Fyn

En amputeret arbejdsmarkedspolitik kan som nævnt også referere til de af den nuværende regering gennemførte forringelser af jobrotationsordningen, som i en nu toårig periode har været underlagt særligt gunstige betingelser. I de to ”fede” år er vi lykkedes med at få gevinst af særligt samarbejdet med Odense Kommune om to større projekter: Fra Ledig Til Velfærdsmedarbejder og et jobrotationsprojekt, hvor allerede ansatte erfarne pædagogmedhjælpere er tilbudt uddannelse til pædagogisk assistent på et 42-ugers lønnet og overenskomstsikret forløb [EUV1 – Erhvervsuddannelse for voksne med erfaring]. Det har længe forlydt, at de forbedrede forhold på jobrotationsordningen, der oprindeligt blev iværksat tidsbegrænset, ville blive gjort permanente, men den nuværende regering har endnu ikke forholdt sig til det spørgsmål, og nu udløber perioden. Færre ledige vil derfor kunne ydes jobrotationsydelse og sammen med det historisk lave antal ledige har det sat en stopper for de to projekter.

Endelig kan overskriften handle om, at der med en historisk lav ledighed blandt vores medlemmer ikke umiddelbart ses et kæmpestort behov for særlige arbejdsmarkedspolitiske indsatser.

Men måske er der tale om stilhed før storm? I hvert fald er de aktuelle og fremtidige rekrutteringsudfordringer inden for stort set alle velfærdsområder noget, som kræver arbejdsmarkedspolitisk bevågenhed



og indsats. Hvis vores ældre fremover skal kunne få fornøden pleje, hvis vores børn skal have voksne omkring sig, der indbyder til trygge relationer, og hvis vores syge skal kunne få livsnødvendig behandling, er der behov for en målrettet arbejdsmarkedspolitisk indsats for at tiltrække mange flere unge til velfærdsuddannelserne og velfærdsfagene.

Det vil kræve et opgør med det udbredte uddannelsessnobberi, der dikterer, at kun en akademisk uddannelse er god nok, og at alle unge skal søge den gymnasiale vej. Alternativt kan en del af løsningen også være en større accept af, at alle unge måske ikke nødvendigvis skal den hurtigste vej igennem uddannelsessystemet, men den bedste, så der kan gives plads og økonomisk mulighed for vores unge til at supplere en almindelig

bred gymnasial uddannelse med en fagspecifik erhvervsuddannelse, hvor den unge har udviklet en øget modenhed, der giver bedre forudsætninger for rent faktisk også at kunne gennemføre en faglig uddannelse – også inden for fag, hvor de skal tage ansvar for meget mere end egen læring og udvikling.

Ny norm – eller går vi bare i ring?

Normeringsaftalen har betydet et bedre arbejdsmiljø!! Eller det burde den da have gjort!! Eller hva’? Intentionen var nok god nok, men manglen på pædagoger, og daginstitutionernes manglende vilje til at ansætte pædagogiske assistenter har betydet, at mange stillinger ikke bliver besat. I stedet bliver det så til en ny midlertidig ansættelse – én til oven i de foregående. Der er sådan set ikke noget galt med vikarer og midlertidigt ansatte; mange af dem ender faktisk med et fast arbejde, fordi de er dygtige, men når man kun er der i kort tid, bliver man aldrig rigtigt en del af fællesskabet, man bliver aldrig rigtigt en del af ansvaret. Det ansvar skal så løftes af de få tilbageværende faste medarbejdere, og det gør de i den grad, for man føler jo et ansvar for sin arbejdsplads. Det er klart, at det efterlader et pres på den enkelte – et pres, som i starten virker tilforladeligt – et pres, som i starten ikke virker som et pres. Kombinerer man dette i starten, usynlige pres med dårlig eller manglende ledelse – og det i starten tilforladelige pres med manglende anerkendelse – ja, så har man opskriften på et højt sygefravær, der ofte bliver langt, fordi man – ansvarsfuldt – går for længe, før man erkender sit nederlag. Nu bliver det lange sygefravær pludseligt

noget, der truer din fremtid i jobbet, nu har du pludselig en fyringstrussel hængende over hovedet, og det bare fordi du ansvarsfuldt påtog dig nogle opgaver, som skulle have været udført af andre kolleger, der ikke blev ansat, fordi de ikke havde gået på gymnasiet.

”Man bliver så træt af alle de mennesker, der siver gennem huset hele tiden. Jeg ønsker mig bare noget rol!”
Petra, pædagogisk assistent i et børnehus i Odense.

Men hvis vi ser bort fra denne ensidige fokusering på at ansætte en enkelt faggruppe, så var der faktisk andre ting, man kunne have gjort for at forbygge sygefraværet. Havde man i de lokale MED-udvalg foretaget den lovpålagte risikovurdering, kunne noget ansvar og pres med stor sandsynlighed have været undgået, og hvis lederne havde været ansvarlige og havde prioriteret tilstedeværelse, nærvær og anerkendelse, ville ansvaret og presset have været nemmere at bære for den enkelte medarbejder. Men desværre ser vi i dag et kommunalt system, hvor ledere på alle niveauer er mere fokuseret på anerkendelse fra lederen i næste led, end at lede dem man rent faktisk er ansat til at lede. Et sørgeligt system, hvor alle kigger langt efter anerkendelse.

”Til sidst var der kun mig tilbage, som havde været der i længere tid. Det var som om, jeg alene skulle få huset til at fungere, og min leder så vi aldrig” Astrid, pædagogmedhjælper i Odense.

Vi siger ikke, at alle rekrutterings udfordringerne kunne løses, hvis man ikke var så fokuseret på én faggruppe, men hvis kommunerne kunne slippe fortøjningen til BUPL og anerkende, at der findes to pædagogiske uddannelser, så er

lokale ledere i at lægge en hånd på skulderen af deres medarbejdere og sige: ”jeg ser dig, jeg hører dig og jeg griber dig” og til sidst: Se at få lavet de risikovurderinger! Det er ikke så svært.

Når det pludseligt giver mening

I PMF Fyn er vi af en lille fagforening at være godt repræsenteret i de lokale sektioner af Fagbevægelsens Hovedorganisation – FH i daglig tale. I Odensesektionen – der dækker 6 ud af 10 af de fynske kommuner – har vi en ordinær plads i bestyrelsen, i Sydfynsektionen – der

dækker de resterende 4 kommuner – har vi en tilforordnet plads. Derudover er vi repræsenteret i 5 af sektionernes kommuneudvalg – faktisk i 6 indtil fornyeligt.

Vi bruger derfor en del tid på arbejdet i sektionerne, og nogle gange tænker vi også, om vi bruger for meget tid, især når dagsordenerne bliver lidt perifere i forhold til de pædagogiske assistenters og pædagogmedhjælperes hverdage.

Men så kom der en ny regering, der i sit regeringsgrundlag besluttede, at de ville inddrage arbejdsmarkedets parter mere, samt at de ville lave en indgriben i overenskomsterne ved at fjerne en helligdag – uden at inddrage arbejdsmarkedets parter!

Her viste fællesskabet i Fagbevægelsens Hovedorganisation centralt og i sektionerne virkeligt sin værdi. Der blev i igangsatt gadekampanjer over hele landet, lavet en underskriftindsamling, der i skrivende stund har rundet



vi et stykke på vej til at få fordelt ansvar og pres på flere personer. Vi er også åbenlyst bevidste om, at nogle kommuner har særlige udfordringer på ledelsesposterne. I Nyborg Kommune er man i gang med et generationsskifte, erfarne ledere ud og uerfarne ledere ind. Det vil altid give nogle udfordringer. Og i Nordfyns Kommune har de gentagne strukturændringer medført, at kommunen ledelsesmæssigt ses som step, man hurtigt skal videre fra. De dønninger, som gentagne lederskift medfører, kan simpelthen ikke overvurderes!

”Hver gang, der kommer en ny leder, skal de sætte deres præg på tingene. Nye vagtplaner, nye teams og nye fokusområder”
Bjarne, pædagogmedhjælper fra børnehaven i Nordfyn

Hvis vi skal vi give kommunerne et råd til at nedbringe sygefraværet og forbedre arbejdsmiljøet, må det være at anerkende, at der er to pædagogiske uddannelser og ansætte derefter, at uddanne

svimlende 470.000 underskrifter, og den 5. februar blev der afholdt en kæmpe demonstration på Christiansborgs Slotsplads, hvor 50.000 danskere sendte en klar besked til regeringen: "Hold nallerne fra Store Bededag!"

" Tusind tak, fordi I er her og bruger jeres tid på at gøre noget" Pensioneret folkeskolelærer i Faaborg ved underskriftindsamling for bevarelsen af Store Bededag

Og det kan godt være, at regeringen med sit flertal står fast på deres eget forslag om at fjerne Store Bededag som helligdag, men de får ikke lov til at gøre det i stilhed!

Forslaget er i sig selv en hel absurd forestilling pakket ind i floskler som: "det ville valgets matematik" og "vælgerne har talt." Men vælgerne har ikke bestemt regeringens sammensætning, det har et flertal i folketinget. Et andet flertal kunne have besluttet at lave en anden regering. Og nej, der er ikke brug for at fjerne Store Bededag for at finansiere hverken velfærdssamfundet eller forsvaret – det kunne vi have klaret ved for eksempel ikke at give skattelettelser. Og nej, bare fordi vi synes, at regeringen skal holde nallerne fra Store Bededag, er der ingen, der synes, at det er i orden, at russerne smadrer Ukraine.

I fagbevægelsens både små og store fællesskaber står vi fast, og vi står sammen!

Det er kun struktur, vi siger farvel til

I vores forbunds hovedbestyrelse har vi besluttet en ny struktur for a-kassen. I dag har hver FOA-afdeling – bortset fra de 4 PMF-

afdelinger – en a-kasseenhed tilknyttet fysisk. I PMF Fyn har vi ikke en a-kasseenhed i vores hus, i stedet har vores medlemmer adgang til a-kasseenhederne hos FOA Sydfyn (Svendborg), FOA Odense (Odense) og FOA Trekanten (Middelfart). I 2024 vil der kun være 5 fysiske a-kasseenheder i hele landet. Den ene beliggende i Middelfart skal dække Region Sydjylland.

For en del af vores medlemmer vil det umiddelbart betyde, at de får længere til en a-kasse – der er trods alt et stykke vej fra Bagenkop til Middelfart. Men det behøver ikke at blive et problem. Under store dele af nedlukningen blev vores medlemmer betjent af a-kassen online. "Teams" blev det nye redskab, der sikrede, at a-kasserne kunne holde de nødvendige



samtaler med vores medlemmer. Og da samfundet åbnede op igen, har der også været flere medlemmer, der har undret sig over at skulle møde op fysisk, når de nu igennem længere tid har kunnet klare det hele online.

"Hvorfor skal jeg bruge så lang tid på at transportere mig til og fra min a-kasse, når de indkalder mig til samtale? Under Corona'en, kunne det jo fint foregå online." Karin, et undrende medlem med meget langt til sin a-kasse.

Og heldigvis for de medlemmer, der gerne vil klare kontakten til a-kassen online, så bliver det igen det nye normale. Men der er også medlemmer, der ikke har mulighed for at deltage i onlinemøder med a-kassen eller bare ikke er trygge ved den løsning. For dem stiller PMF Fyn gerne lokaler til rådighed, så de enten kan deltage i et onlinemøde med a-kassen, eller holde et fysisk møde med en a-kasemedarbejder hos os. Og mon ikke de andre FOA-afdelinger gør det samme?

I det hele taget ser vi gerne, at flere medlemmer bruger vores hus, og når de ikke kan komme til os, tager vi gerne ud til dem – eller tager dem med, som vi gjorde på vores medlemstur til Randers. En tur der bød både på et besøg på Memphis Mansion og i Randers Regnskov. Vores medlemsarrangementer

har også budt på "Grease" (Festspil på Frøbjerg Amfiteater) og smagning af franske oste i vores lokaler på Grønløkkevej.

Det er de pædagogiske assistenters og pædagogmedhjælperes løn- og arbejdsvilkår, der "driver værket" for alle på kontoret, og det er ofte på møderne med vores medlemmer og tillidsrepræsentanter, vi får de historier fra

deres arbejdsliv, der gør vores arbejde særligt spændende. Og at tiden går hurtigt i godt selskab, bliver tydeligt, når både en valgt og ansat på kontoret har rundet de 25 år i PMF Fyns tjeneste. Bestyrelsen afholdt den 1. februar en reception for vores formand, der den 1. februar 1998 gik fra at være pædagogmedhjælper i Odense til at blive faglig valgt i det daværende PMF Odense/Vestfyn – en reception med et flot fremmøde fra både medlemmer, tillidsrepræsentanter og samarbejdspartnere.

UDVALGSBERETNINGER

Normeringsudvalget

I kølvandet på Coronakrisen fik vi en ny krise – krigen i Ukraine – og i efteråret 2022 et folketingsvalg, som flyttede rundt på de politiske påvirkningsveje og dagsordner, vi efterhånden var kommet til at kende. Minimumsnormeringerne har med den nye regering ikke den samme bevågenhed, som under det tidligere regeringssamarbejde. Samtidigt bliver tildelingen til minimumsnormeringer fra 2024 en del af bloktilskuddene. Disse forhold er med til at gøre normeringsindsatsen usynlig i befolkningen. Fra Christiansborg kan vi på den baggrund ikke forvente den store hjælp i vores indsats for bedre normeringer, og vi må indstille os på, at alle initiativer skal skabes af os selv.

I arbejdsprogrammet har vi skrevet, at vi vil påvirke politikere, forvaltninger og ledere til at gøre brug af vores faggrupper, når der skal ske forbedringer af normeringerne. Det oplever vi aktuelt, at flere af vores tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter har held til lokalt som for eksempel i Svendborg.

“En institution skulle åbne en ny vuggestue, og opslug to pædagogstillinger og to pædagogmedhjælperstillinger. Til samtalerne fandt man to pædagogiske assistenter og to pædagogmedhjælpere mest kvalificerede og ansatte dem.”
Merete, fællestillidsrepræsentant i Svendborg.



Det er tydeligt, at det har en betydning, at der er lokale tillidsrepræsentanter, som kan påvirke processen og dem, som beslutter, hvem der skal ansættes. Vores mål om, at flere stillinger opslås som pædagogiske assistentstillinger, lykkes også i højere grad lokalt. PMF Fyns indsats for at få flere tillidsrepræsentanter er derfor også en del af arbejdet for bedre normeringer og stillingsandele.

Et andet af udvalgets mål er at medvirke til at udbrede normeringsdebatten til også at omfatte skoleområdet. Vi er på vej til at bringe debatten ind i Pædagogisk Sektor og forbundet og afventer nu en kick-start af de interne drøftelser, hvor vi kan være med til at sætte PMF Fyns præg. Herudover har vi i perioden gjort brug af de samarbejdsmuligheder, der eksisterer lokalt, hvor tillidsvalgte fra andre FOA-afdelinger i højere grad har været med til at fremføre vores budskaber.

I vores arbejde for, at ledige stillinger som udgangspunkt opslås som fuldtidsstillinger i de fynske

kommuner, er vi blevet hjulpet af de aktuelle 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 har fortsat til gode – udover i Svendborg – at finde veje til, hvordan vi kan anvende resultatet af vores egen normeringsundersøgelse – og særligt hvordan vi kan påvirke måden, man opgør normeringer på. Målet er, at opgørelserne skal give reelle billeder af, hvor mange børn hver enkelt voksen – henover hele dagen – skal håndtere, når der i optællingen tages højde for den megen arbejdstid, der går med opgaver uden for børnegrupperne.

Vi skal fortsætte med at påvirke og motivere vores medlemmer til at søge alle stillinger, de finder attraktive, inden for det pædagogiske arbejdsområde. Vores medlemmers faglige styrke og stolthed skal brænde igennem, så det er synligt for enhver, hvad vi kan!

Arbejdsmiljøudvalget

I den seneste generalforsamlingsperiode er det den nye arbejdsmiljølovgivning, der har fyldt mest.

Implementeringen af de nye betænkninger om psykisk arbejdsmiljø må og skal have høj prioritet, da vi i PMF Fyn kan se, at det er her vores medlemmer er mest pressede. Det er også det, der har fyldt mest i FOA's nye arbejdsmiljøstrategi, da det også på FOA's øvrige arbejdsområder er det psykiske arbejdsmiljø, der står for den største del af sygefraværet. FOA's arbejdsmiljøstrategi er imidlertid ikke stærkere end sit svageste led, og det svageste led i strategien er, at på vores arbejdspladser er den lokale arbejdsmiljørepræsentant [AMR] ofte fra en anden faggruppe, hvis de overhovedet er medlem af en OK fagforening. Derfor har PMF Fyn også gået forrest i kampen for at få FOA's arbejdsmiljøstrategi til at involvere vores tillidsrepræsentanter [TR'er] i arbejde og uddannelse omkring det psykiske arbejdsmiljø, for arbejdsmiljø er vores alles ansvar.

Efter udgivelsen af FOA's nye strategi har alle uddannelses tilbud været udbudt og målrettet til både tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter, og man har efter Corona også holdt fast i, at vi nu har lært at mødes online, hvilket gør det nemmere at mødes mere hyppigt. Det betyder, at der er flere tilbud i støbeskeen allerede.

I PMF Fyn er arbejdsprogrammet et bestyrelsesanliggende. For ikke at bestyrelsesmøderne skal blive for lange og tunge, nedsætter vi udvalg, der kan arbejde mere i dybden med de enkelte emner. Arbejdsmiljøudvalget var efter Corona og udskiftninger i bestyrelsen blevet en nærmest ikke eksisterende størrelse, men det er i den seneste generalforsamlingsperiode igen lykkedes at få gang i et udvalg bestående af seks bestyrelsesmedlemmer. Udvalget er selvkørende, men refererer ind i bestyrelsen og har også fået nedsat en handleplan for det fremtidige arbejde. Blandt andet har Arbejdsmiljøudvalget arbejdet for et øget samarbejde mellem TR og AMR, udvalget har arbejdet for – og vil fremadrettet arbejde for – at vores tillidsvalgte

opsøger deres TR-/AMR-kolleger og indgår et aktivt samarbejde om det psykiske arbejdsmiljø. Udvalget vil også fortsat arbejde for, at psykisk arbejdsmiljø bliver omtalt som noget vi alle, og ikke mindst vore tillidsvalgte, har ansvar for og tager en aktiv del i at forbedre. Udvalget har desuden taget fat på et meget tiltrængt arbejde med at få slanket vores arbejdsmiljøside på pmffyn.dk – en side der gennem årene har været tilføjet mere og mere tekst til – til sidst så meget, at selv mennesker med indsigt i arbejdsmiljøarbejde blev trætte af at læse det. Udvalget har nu fået ryddet op på siden, så den nu er nemt overskuelig, og sidder man med spørgsmål til arbejdsmiljøet, finder man nemt svar eventuelt med henvisninger til FOA's arbejdsmiljøsider, der bliver regelmæssigt opdateret.



VALG

Hvad der skal vælges til i år

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].

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.