

## **OK 13**

### **KRAV, DER ØNSKES FORHANDLET OG AFTALT FÆLLES FOR FOA's OVERENSKOMSTER**

---

<b>Tema</b>	<b>Krav</b>	<b>Bemærkninger</b>
	Anerkendende ledelse, evt. som fælles tværgående projekt	<p>Begrebet anerkendende ledelse bliver flittigt brugt på det pædagogiske område. Vi oplever ofte, at virkeligheden er en anden. Når f.eks. erfarne pædagogmedhjælpere uden varsel og ofte uden begrundelse bliver frataget opgaver, som de har varetaget i årevis, uden at lederen eller andre har haft noget at udsætte på opgavevaretagelsen, så kan det i hvert fald være svært at se det anerkendende i lederens beslutninger.</p> <p>Når erfarne pædagogmedhjælpere, der har uddannet sig til pædagogiske assistenter – som jo er en uddannelse, der er målrettet det pædagogiske område – vender tilbage til</p>

		<p>arbejdspladsen og oplever, at de er blevet degraderet i samme takt, som de har dygtiggjort sig i, så er det i hvert fald ikke den enkeltes kompetencer, der anerkendes af lederne.</p> <p>Det er ikke bare dumt og et kæmpe spild af ressourcer, det er sandsynligvis også fordi, ledelse på det pædagogiske område foregår indenfor nogle meget snævre fagpolitiske rammer, hvor den ene del af en personalegruppe bliver anerkendt for deres kunnen og viden, mens den anden del bliver underkendt for det samme.</p>
	<p>Fokus på tryghed i ansættelsen</p>	<p>Igennem de sidste år har vi oplevet nedskæringer på nedskæringer i kommunerne. Det har medført afskedigelser i en grad, vi aldrig har set før.</p> <p>Samtidigt oplever vi, at kommunerne ikke ønsker at lægge ret meget energi i at hjælpe de opsagte medarbejdere videre. Omplacering kan stort set kun lade sig gøre i den opsagte medarbejders høringsperiode – typisk 14 dage – og vi oplever også, at man i mange af de institutioner, der har ledige stillinger, venter med at opslå dem, indtil der ikke er flere medarbejdere, der har krav på omplacering.</p> <p>Mulighederne for den opsagte til at uddanne sig i opsigelsesperioden – for nemmere at kunne få et nyt job – er også stærkt begrænsede, også</p>

		selvom det ikke vil koste arbejdsgiverne noget eller kun meget lidt.
	Tillidsrepræsentantens ret til at skrive under på at loven overholdes ved ansættelse af personer i løntilskud, skal skrives ind i overenskomsten.	Loven er klar i dag, men konsekvenserne for at bryde den er små. Med kravet kan sager (som der er en del af) hvor arbejdsgiverne ansætter i løntilskud uden om tillidsrepræsentanterne forfølges som overenskomstbrud.
	Der skal ikke bruges OK-midler til sundhedsordninger	Mange kommuner vælger at tilbyde sundhedsordninger til deres medarbejdere, som betyder, at de ansatte f.eks. får tilbud om fysioterapi, psykologhjælp, alkoholrådgivning, massage, motion og fitness mv.  De gør det ikke for deres blå øjnes skyld, men fordi de håber på at nedbringe sygefraværet. Det er helt fint, men det skal ikke finansieres af de ansatte.
	Løn i kroner, ikke i procenter	Vi ønsker, at lønnen skal gives i kroner. Gives lønnen i kroner og øre, vil alle få den samme lønstigning, uanset hvor meget man tjener.  Det vil give en mere ligelig og retfærdig lønfordeling og ujevne lidt af den forskel der skabes ved den procentvise lønfordeling, som gavner den højlønnede mest.
	Overbygning til pædagogisk assistentuddannelse -	En overenskomst er mere end løn og arbejdsvilkår, den kan også handle om fremtidssikring af faget og af vores veje til at

	<p>projekt</p>	<p>udvikle os indenfor det.</p> <p>I en tid med så mange ledige – også pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter – og med en pædagoguddannelse, der er udsat for massiv kritik, kan det måske være et godt tidspunkt at få taget fælles initiativer med KL (Kommunernes Landsforening) til en overbygning af pædagogisk assistentuddannelse indenfor erhvervsuddannelsessystemet, som man har set det på det sundhedsfaglige område.</p> <p>Vi ser det klart som en vej til at sikre endnu større perspektiv i pædagogisk assistentuddannelse. Samtidig vil det, netop som tiderne er lige nu, hjælpe til, at vore ufrivilligt ledige, nyuddannede kolleger ikke "går kolde" i faget under ledighedsperioden, men kan søge nye veje til at holde sig fagligt varme og arbejdsparate. Herudover vil det være med til at sikre høj kvalitet i arbejdsstyrken indenfor det pædagogiske område, når manglen på arbejdskraft for alvor begynder at kunne ses.</p>
	<p>Adgang til voksenelevløn fra det fyldte 25. år – også selvom eleven først fylder 25 undervejs i uddannelsesforløbet. Eleven skal dog fortsat herudover også opfylde</p>	<p>Som oftest har folk på 25 år flere økonomiske forpligtigelser end de helt unge på 16-18 år. En del er forsørgere, andre kommer måske fra et andet erhverv, hvor man har været vant til at oppebære en vis indtægt og har sat sit udgiftsniveau herefter.</p> <p>Desuden vil det i en tid, hvor alle gerne vil have</p>

	<p>kravet om relevant erfaring.</p>	<p>rigtigt mange til at gennemgå en ungdomsuddannelse hurtigst muligt, være ekstra motiverende at fjerne det element af kassetænkning, der for den enkelte elev kan være i at vente måske 1/2 år eller 1 år på at påbegynde uddannelse, fordi man ydes en højere løn som reglerne er i dag, hvis man er fyldt 25 forud for uddannelsesstart.</p>
	<p>Det skal fremgå af overenskomsten, at såfremt der er pædagogiske assistenter ansat på praktikstedet, er det som udgangspunkt en af dem, der udfører vejlederfunktionen. Såfremt der ikke er pædagogiske assistenter, og en pædagog varetager vejledningen, kan dette kun ske, såfremt den pågældende pædagog har gennemgået den praktikvejlederuddannelse, der er knyttet til vejledning i forbindelse med lige netop pædagogisk assistentuddannelse.</p>	<p>Under ethvert praktikforløb for de pædagogiske assistentelever må udgangspunktet være, at de skal vejledes af dem, der har størst muligt kendskab til den uddannelse, de er ved at gennemgå.</p> <p>Pædagogiske assistentelever på den ordinære uddannelse skal i deres uddannelsesforløb igennem 2 praktikker, som gennemføres på forskellige typer af praktiksteder.</p> <p>Eleven får her tilkøbt en praktikvejleder, som under praktikforløbet skal være sparringspartner i forhold til, at eleven får opsat nogle mål, der dels er realistiske, og dels kan indfries på praktikstedet. Samtidig skal praktikvejlederen hjælpe med at konkretisere målene og vejlede om litteratur, som eleven undervejs kan læse.</p> <p>På praktikstederne er det i dag overvejende pædagoger, der har praktikvejlederrollen. Men spørgsmålet er, om de er i stand til at give den rigtige vejledning! Flere pædagoger har den holdning, at der kun findes en "rigtig"</p>

		pædagogisk uddannelse! Under alle omstændigheder, er det et emne, som eleverne selv gang på gang trækker frem som noget af det, der giver dem endog store problemer under uddannelsen, og som vi i PMF Fyn finder, at der må handles på.
	Overenskomsten skal forpligte kommuner og regioner til at yde eleverne arbejdstidsbestemte tillæg i lighed med øvrigt personale på praktikstederne og sikre dem ordentlige forhold under praktikken.	I dag oplever vi desværre for flere elevers vedkommende, at de føler sig udnyttet af praktikstedet. En del beretter, at de bliver sat ind på helligdage og mange weekendvagter, fordi de ikke skal ydes ekstra tillæg, sådan som elevoverenskomsten er skruet sammen pt. Det gør sig særligt gældende inden for specialpraktikken. Andre fortæller også, at de i høj grad bliver indsat i tjenesteplanerne i stedet for en vikar – "de er der jo alligevel". Dermed oplever mange også, at de går alt for lidt sammen med deres vejleder. Herudover oplever vi i sagsbehandlingen af elevsager, at meget kunne have været undgået, hvis der forud for praktikken og ved starten af den blev gjort mere for at informere eleverne om arbejdsstedets regler, politikker og "kommandoveje" på institutionen.
	Overenskomsten skal forpligte kommuner og regioner til at fremsende underretning til respektive organisation ved	I dag oplever vi for flere elevers vedkommende, at deres kommuner som arbejdsgivere ikke underretter organisationen ved opsigelse af elever – særligt når det sker under prøvetiden. Eleverne forsvinder lige så stille ud af

	<p>ophævelse af en uddannelsesaftale – uanset om det sker indenfor eller udenfor prøvetiden.</p>	<p>uddannelsesforløbet, fordi de ikke kender deres rettigheder i forbindelse med arbejdsgivers ønske om ophævelse, og som fagforening får vi kun kendskab til sagen og mulighed for at medvirke til at finde konstruktive løsninger, hvis eleven selv er opmærksom på at inddrage os. Det er vores oplevelse, at kommunerne i stigende grad er blevet opmærksomme på den "lettere" adgang til at komme af med eleverne under prøvetiden – uden vores indblanding.</p>
	<p>Overenskomsten skal forpligte kommuner og regioner til at leve op til den ret til forlængelse af uddannelsesaftalen, som en elev på barsel er berettiget til i henhold til Erhvervsuddannelseslov og Ligebehandlingslov.</p>	<p>I dag oplever vi for flere elevers vedkommende, at deres kommuner som arbejdsgivere ikke vil aftale forlængelse af deres uddannelsesaftale, når de går på barsel. Eleverne forsvinder lige så stille ud af uddannelsesforløbet, fordi deres uddannelsesaftale så udløber, og de er dermed overladt til enten at stå med en ikke afsluttet uddannelse eller søge ind på ny, hvor det så er tilfældigt, om de lige netop er blandt den heldige femtedel af ansøgerne, som optages (og hvor vedkommende så i øvrigt optager pladsen for en anden, som kunne have haft glæde af den dimensionerede plads).</p>
	<p>Tilbageløbsmidler "hegnes ind" for den enkelte faggruppe.</p>	<p>I takt med at der er blevet færre penge til lokale lønforhandlinger, er tilbageløbsmidlerne blevet mere vigtige for vores tillidsrepræsentanter. Vi oplever, at fordi pædagogerne i mange lederes hoveder er mere vigtige en vores faggruppe, så forsvinder "vores" tilbageløbsmidler fra os.</p>

	Gennemsnitsløngarantien hæves til 100%	Der er simpelthen ingen grund til at vi ikke skal have alle vores penge igen, når arbejdsgiverne tøver med at udmønte dem lokalt.
--	--	---



### **Eventuelle supplerende bemærkninger fra afdelingen**

(Overordnede politisk prioriteringer i forhold til de kommende forhandlinger eller lignende):

Så mange overenskomst midler som muligt skal anvendes på lønstigninger, med fokus på at de skal gives som kroner ikke procenter.

Og så vil vi behandles ordentligt...