

## **Beretning og forslag til fremtidig arbejde, PMF afdeling 4 – en del af FOA.**

Vi ved snart ikke hvor vi skal begynde eller slutte – to år er gået med lynets hast og opgaverne med at varetage pædagogmedhjælpernes og de pædagogiske assistenters (siden kaldet PMF'erne) interesser er krævende og mangfoldige som aldrig før.

En beretning – og forslag til fremtidigt arbejde (fremhævet) kan aldrig blive en fuldstændig fortælling om alt hvad vi har og vil lave for at varetage PMF'enes interesser.

Vi har her forsøgt at fremhæve nogle hovedpunkter om hvordan vi oplever de udfordringer PMF'erne står med nu og fremover, og vil supplere dette på generalforsamlingen. Så mød op og deltag i debatten, du kan stadig nå at tilmelde dig!

Vidste du i øvrigt at det er fagforeningsbestyrelsen der aflægger beretning, den består af 12 pædagogmedhjælper/pædagogiske assistenter der fortrinsvis i deres fritids arbejder for at bedre dine vilkår.

PMF afdeling 4 bliver brugt af flere og flere og vi hjælper til i flere og flere sager. Det er godt for medlemmerne af PMF og det er godt for PMF.

### Beskæftigelsen:

I perioden er vi blevet presset på vores beskæftigelse, dels på grund af nedskæringer, dels på grund af folkeskolereformen.

Vi har i peioden mistet ca. 60 stillinger og selv om folkeskolereformen i første omgang betød at arbejdsgiverne fravalgte PMF'enes dygtige arbejdskraft i flere kommuner, så er vi langsomt ved at genvinde terræn. Ofte i en kombination af beskæftigelse mellem skole og SFO og i en vis udstrækning som støtte medhjælper i forbindelse med inklusion på skolerne.

Det forekommer at været et gevaldigt spild, for PMF'erne har mange kvalifikationer, også i forhold til arbejdet med den nye folkeskolereform. Lad os bare i flæng nævne idræt, sundhed og bevægelse. Leg, læring, it og en række kreative aktivitets og læringsformer. Og så er der jo alle de kvalifikationer fra andre erhvervsuddannelse som mange PMF'ere også er i besiddelse af som er anvendelige. Så bare klø på, søg job på skolerne, der er også brug for og plads til os, og folkeskoleloven åbner mulighed herfor.

Vores kommuner er beskæftigelsesmæssigt lidt forskellige, i Høje-Taastrup falder børnetallet – i Vallensbæk stiger det, blot for at nævne et par eksempler.

Men vi oplever også at vores arbejdsmarked udvides, særlig i forbindelse med inklusion af børn med forskellige handicap både på skoler og specialskoler/specialgrupper.

Det gir derfor stor mening at søge at opkvalificere sig både i forhold til undervisning og specialområdet.

**Vi vil i den kommende periode, efter debatten om folkeskolereformen har lagt sig lidt, have fokus på praksis og de kommunale beskæftigelsespolitikker, med henblik på at gøre politikerne klar over PMF'ernes kvalifikationer og de beskæftigelsesmæssige muligheder. Vi starter op i Albertslund.**

Uddannelse:

De snakker om det højt og lav, hvor vigtigt det er at de ufaglærte får et uddannelsesløft af hensyn til mulighederne for fremtidig beskæftigelse.

Og vi oplever også at arbejdet som PMF'er stiller flere og flere krav til den enkelte, arbejdet med børn bliver mere og mere krævende.

Så skulle man mene at uddannelse til pædagogmedhjælperne var som at slå to fluer med et smæk. Men nej så enkelt er det ikke, arbejdsgiverne vægrer sig trods vores markante adgang til uddannelse.

**I den kommende periode vil vi arbejde for at flere pædagogmedhjælperen kommer afsted på uddannelse – dels for at sikre fremtidig beskæftigelse, men også for at have de fornødne kvalifikationer til arbejdet med børn.**

Omkring 100 pædagogmedhjælperer har nu den pædagogiske grunduddannelse (PAU) og det er godt. Medlemmer der har taget elevuddannelse oplever en høj grad af ledighed. Men på det seneste er flere kommet ind som vikarer i forbindelse med jobrotation og andet. Det er vores håb at det øgede kendskab til kollegaer der har taget den ordinære PAU, vil medføre en større anerkendelse af deres kvalifikationer og bedre deres beskæftigelses.

**I den kommende perioden vil vi have fokus på de kommunale budgetter, særligt institutionsområdet, men henblik på at skabe det fornødne politiske kendskab til budgetternes begrænsninger i forhold til at ansætte kvalificeret arbejdskraft.**

Vore arbejdsløse og sygemeldte kollegaer:

"De taler helt anderledes til mig når PMF er med" er en bemærkning vi ofte hører når vi er med som bisiddere i forbindelse med arbejdsmarkeds eller sygedagpengesager. Og desværre viser virkeligheden at vores medlemmer i mange tilfælde har ret.

Det er vores erfaring at jo tidligere du tager kontakt til PMF – jo bedre kan vi hjælpe og vejlede dig, for det er ofte "tunge systemer" at slås med alene.

**Vi har i perioden være bisidder op mod 200 gange og ønsker fortsat at prioritere dette i det fremtidige arbejde.**

Vi må nemlig beklageligvis konstatere at borgernes rettigheder sikres bedst ved vores tilstedeværelse. Det er et samfundsmæssigt problem, det er demokratisk pinligt – og hænger ofte sammen med kommunernes økonomiske interesser

### **Arbejdsskader og det psykiske arbejdsmiljø:**

Normeringerne reduceres, opgaverne øges og mulighederne for at levere et godt stykke fagligt arbejde bliver mere og mere vanskeligt.

I længden kan de færreste holde til at gå hjem fra job dag efter dag, vel vidende at der var opgaver der ikke blev løst, børn der blev overset eller informationer der ikke blev udvekslet. For blot at nævne nogle faktorer.

Det står så ringe til med det psykiske arbejdsmiljø at vi på centralt hold, sammen med arbejdsgiverne har nedsat en gruppe, der skal rejse rundt i landet og bistå med råd og vejledning for at bedre det psykiske arbejdsmiljø.

Men det forudsætter en ting, nemlig at I som PMF'ere (og gerne sammen med pædagogerne) står frem og fortæller om jeres arbejdsmiljø.

Vi hører fra mange at de gerne vil svare på både APV og Trivselsundersøgelserne i kommunerne, såfremt det kan foregå anonymt. Og det kan være svært på fortrinsvis små arbejdspladser. Dette resulterer ofte i at nogle ikke svarer, andre vælger at svare og undlade at beskrive problemerne og enkelte bliver udsatte, fordi de beskriver problemerne, men står helt alene.

Gode kollegaer det nytter ikke noget, vi kan ikke få bedret det psykiske arbejdsmiljø hvis ikke alle svarer, og svarer sandfærdigt.

Det kan give uro at rejse problemer med f.eks. ledelsen, men det er den eneste måde at få gjort noget ved problemet. I har ikke alene ret til det, I har også en interesse i det, for uløste problemer medfører et skidt arbejdsmiljø, øget sygefravær og kan resultere i afskedigelser. Det er ikke retfærdigt over for hverken den enkelte eller arbejdspladsen.

Både fysiske og psykiske arbejdsskader skal anmeldes.

**Vi vil i den kommende periode gøre endnu mere for at oplyse og vejlede om både anmeldelse og forebyggelse af arbejdsskader, for at følge op på overenskomstparternes intentioner om at skabe et bedre arbejdsmiljø – også psykisk.**

**Ligesom vi vil tage drøftelser med kommunerne omkring gennemførelse af APV og Trivselsundersøgelser**

Hvis du kommer ud for en arbejdsskade er det altid en god ide at kontakte PMF. Vi giver gerne råd og vejledning i forbindelse med anmeldelse og det videre forebyggende arbejde og hjælper dig med at føre din arbejdsskadesag.

### **Overenskomstens bestemmelser:**

I dagligdagen råder og vejleder vi i et hav af sager vedr. arbejdstidsregler, barsel, sygdom, ferie, tjenestefrihed i forbindelse med syge børn, nærtstående familiemedlemmer, seniorordninger, pension og meget, meget mere.

I denne perioden har der særligt være fokus på fastholdelse og lønsager.

Alle PMF'eres/medarbejderes løn skal forhandles med PMF eller en af vores fællestillidsfolk, i forbindelse med ansættelse.

Man skulle mene at der så var styr på lønnen, men den er gal i flere kommuner.

De fastansattes løn kører nogenlunde og lad os lige her sige stor tak til tillidsfolk og fællestillidsfolk for det store arbejde de gør for at sikre dette.

Men medlemmer med tidligere vikar ansættelser, tidsbegrænsede ansættelse og timelønsansatte, der halter det i flere kommuner. Og her har vi rigtig mange sager, toppen af poppen i den anledning er stadig Albertslund, men også Ishøj er værd at have fokus på.

**I den anledning skal vi komme med en opfordring til jer alle. Smid aldrig lønsedler, ansættelsesbreve og vagtplaner ud. Kommunerne genner dem ikke og i sager med løn og ansættelsesforhold er det os der har bevisbyrden.**

**Fylder det for meget så skan det ind, eller kom og aflever det til PMF's arkiv.**

**Smid aldrig noget ud!!!**

**I den kommende periode vil vi have fokus på løn og ansættelsesvilkår, særligt for de anderledes ansatte og for vikarer på månedsløn og timeløn.**

**I den kommende periode vil vi have fokus på barns første sygedag.**

**Uddannelse af Tillidsfolk og arbejdsmiljørepræsentanter.**

Der er gang i den – i samarbejde med flere andre FOA afdelinger tilrettelægger vi nu en meget spændende uddannelse til vores tillidsfolk. Uddannelse er modulopbygget, løber over 10 dage og indeholder både hjemmeopgaver og intro til EDB – hvor FOA har et godt tilbud om information og læring til det der kaldes TILLIDSZONEN.

Udannelsen af tillidsfolk, hvad har det med PMF'erne at gøre?

Jo bedre forhold og jo bedre uddannelse jeres tillidsfolk har – jo bedre er de til at varetage jeres interesser på arbejdspladser, i områderne og i kommunerne.

I den forgangne periode har vi prioriteret uddannelse højt, to hele ugers uddannelse blev tilbudt tillidsfolkene som supplement til FOA uddannelsen.

I perioden er antallet af tillidsfolk reduceret grundet ændrede ledelsesstrukturer. PMF kæmpede længe for at bevare en tillidsrepræsentant pr. arbejdsplads, men tabte. Måske særlig fordi BUPL allerede havde accepteret de forholdsvis ringe vilkår.

Nu handler det om i alle kommuner at dokumentere det behov der er for tid til at løse tillidsrepræsentantopgaver.

**I den kommende perioden vil vi have fokus på uddannelse af vores tillidsfolk, forhandle deres vilkår og løn, samt fastholde sidemandsoplæring. Fratrædende tillidsfolk skal sikres faglig opkvalificering.**

Hvorfor katten fagforening:

Formålet (kort fortalt) med vores fagforening er, at sikre de bedst mulige rammer for medlemmernes løn og arbejdsvilkår.

For os at se kan det også beskrives med et enkelt ord: retfærdighed.

Og ærlig talt, vi kæmper og vinder mange store og små sejre i dagligdagen, der handler om retfærdighed.

Den korrekte løn, indflydelse på arbejdet, anstændig behandling og beskyttelse ved sygdom og ledighed. Mulighed for adgang til uddannelse og ret til at forsørge og passe på sin familie, for blot at nævne nogle forhold.

**I den kommende periode vil vi fortsat besøge arbejdspladser og tjekke PMF'ernes rettigheder bliver overholdt og øge vores kendskab til hvilke udfordringer I oplever på arbejdspladserne.**

Jo flere vi er samme, jo flere kræfter har vi til at kæmpe.

Så gør dig selv og dine kollegaer en tjeneste, sørg for at alle er organiseret i PMF afdeling 4 – en del af FOA.

På generalforsamlingen den 22. september vil beretning og forslag til fremtidigt arbejde blive suppleret med en mundtlig beretning.

Mød op og deltag i debatten

Så vi kan blive endnu bedre!

Vel Mødt fagforeningsbestyrelsen