

Referat af sektorbestyrelsesmødet mandag d. 16. maj 2022 kl. 9 – 15, Japanvej 2, Slagelse

Deltagere: *Karen Christensen, Karina Thimm Hansen, Ulla Finne-Jakobsen, Elin Bundgaard Larsen, Carsten Olsen Feldstedt, Bob Klaus Fongyllen, Anne Kulas, Mette Pernille Schmidt, Trine Gehlsen, Hane Brøndum Pedersen, René Strunch og Dorthe Isager.*

Afbud: *Kamilla Bredahl Olsen, Lone Dauer Andersen og Pernille Arpe-Strøm.*

1. Godkendelse af dagsorden. *Godkendt.*
2. Godkendelse af referat fra sidst (d. 28.04.22). *Godkendt med den bemærkning, at der kun skal behandles det, der fremgår af dagsordenen – affødt af en oplevelse på mødet d. 28. april 2022.*
3. Drøftelse af uddannelse og kompetenceudvikling i relation til opgaveløsningen og arbejdets stadig stigende kompleksitet jf. årshjulet 2022 for sektorbestyrelsen. *Dorthe indledte punktet med at spørge til, hvordan det går ude i kommunerne i forhold til at komme afsted på kurser og uddannelse. Der er en generel oplevelse af, at det er lettest at komme afsted på kompetenceudviklingsforløb, der relaterer sig til de aktuelle indsatsområder i kommunerne – f.eks. Barnets første 1.000 dage indsatsen (og hos de private arbejdsgivere, her er lysten til at komme afsted dog ikke imponerende blandt medarbejderne).*

René erindrede bestyrelsen om, at formålet med dette dagsordenspunkt var at drøfte emnet med et arbejdsmiljømæssigt fokus, da dagsordenspunktet er et af de to arbejdsmiljømæssige tiltag, som sektorbestyrelsen på sit novembermøde i 2021 besluttede, at sektoren skal arbejde med i 2022.

Afsættet for dette arbejdsmiljømæssige fokus er det forhold, at de udfordringer, som de børn og unge sektorens medlemmer møder i deres daglige arbejde, bliver mere og mere komplekse, hvilket øger behovet for at blive klædt på til at løse opgaven, idet der stilles større og større krav til medarbejderne ude på arbejdspladserne på sektorens område.

Tiden er nok ved at være inde til et opgør med vores tilgang til fænomenet uddannelse. Det er vanskeligt at argumentere for, at det har en værdi i sig selv at være ufaglært – især hvis vi har et ønske om, at det pædagogiske område skal nyde en højere status og være respekteret mere, end tilfældet er i dag. Her skal vi dog træde varsomt, idet der er mange eksempelvis pædagogmedhjælpere, der har været på det pædagogiske område i mange år, og i den forbindelse har tilegnet sig en viden og praksis, der på trods af, at de er pædagogisk ufaglærte, alligevel har noget værdifuldt at byde ind med – de har jo været i en slags "mesterlære".

Anne foreslog, at sektorbestyrelsens medlemmer burde undersøge, hvad der efterlyses/er brug for mht. uddannelse og kompetenceudvikling i de enkelte kommuner og på de private arbejdspladser relateret opgaveløsningen, så sektoren har noget konkret at arbejde videre med.

Der blev stillet forslag om at få en fra forbundet til at deltage i et sektorbestyrelsesmøde for at fortælle om mulighederne i Kompetencefonden i forhold til uddannelse og kompetenceudvikling. Udfordringen bliver så, hvordan vi får bredt budskabet ud til alle sektorens tillidsvalgte, da det ikke er alle kommuner, der er repræsenteret i sektorbestyrelsen ved sektorens respektive fællestillidsrepræsentanter – og for den sags skyld er det heller ikke alle faggrupper, der har en FTR. Kommunikationslinjen er jo tænkt sådan i afdelingen, at enten afdelingen eller sektoren beder FTRerne om at udbrede et givent budskab til TRerne i de respektive FTRers netværk, men den førnævnte udfordring gør, at der skal tænkes alternativt. Her kunne nyhedsbrevene være et bud – hvis de bare blev læst, hvilket desværre ikke lader til at være tilfældet. Et andet bud kunne være Facebook, evt. ”krydret” med en lille videoteaser for at etablere opmærksomhed på emnet. Et tredje bud kunne være en temadag eller en konference for sektorens tillidsvalgte.

Der blev tilkendegivet et ønske om og et behov for forskellige kompetenceudviklingstilbud til sektorens TRer og AMRer. I den forbindelse blev deltagerne erindret om, at FOA Vestsjælland har et uddannelsesteam, som man meget gerne må sende forslag til.

Konklusion: Vi går videre med de to konkrete forslag, der blev stillet under drøftelsen, dels en undersøgelse af, hvad der er behov for/efterlyses af uddannelse og kompetenceudvikling for at kunne mestre opgaveløsningen i en virkelighed, hvor normalområdet udfordres af stadig flere inklusionskrævende børn og unge, og det specialiserede område får flere og flere ”tunge” borgere og dels at få en fra forbundet til at komme på et sektorbestyrelsesmøde og fortælle om de muligheder, der er i relation til Kompetencefonden og specifik kompetenceudvikling og uddannelse på det sektorens område.

I forhold til førstnævnte blev der nedsat en arbejdsgruppe bestående af Elin Bundgaard Larsen, Trine Gehlsen og Ulla Finne-Jakobsen.

Sidstnævnte vil formandskabet arbejde videre med.

4. Drøftelse af det skriv, som formandskabet har lavet til politikerne i Slagelse Kommune i forbindelse med de bebudede besparelser med henblik på evt. tilretninger. Carsten havde et ønske om at få tilføjet noget om, at man burde droppe den hurtige gældsafvikling, som der er lagt op til – og som er baggrunden for de voldsomme spareforslag. Med en tilføjelse blev det åbne brev til politikerne vedtaget. Det vil blive sendt til samtlige byrådsmedlemmer i Slagelse Kommune og til Sjællandske Slagelse (lokalsprøjtjen).
5. Orientering fra sektorbestyrelsesmedlemmerne. Hvordan går det i jeres respektive kommuner (primært med fokus på arbejdsmiljøet)? Er der noget, sektoren/afdelingen skal have en særlig opmærksomhed på? Bemærk venligst, at det er jeres kommuner og ikke jeres egen arbejdsplads, I skal orientere om. Sidstnævnte hører til på TR netværksmøder.

Dorthe indledte punktet med at tilkendegive, at hun har hørt, at man mange steder er så pressede på arbejdsmiljøet, at folk bliver syge af at gå på arbejde, og at der på nogle arbejdspladser finder en forråelse sted. Hun er derfor nysgerrig efter at høre, hvordan det ser ud ude i kommunerne.

Hanne fortalte, at der i Holbæk Kommune er et skarpt fokus på arbejdsmiljøet – spørgsmålet er så, om dette har forplantet sig ude på de enkelte arbejdspladser? Der er givetvis en problematik i langt de fleste kommuner og langt de fleste virksomheder, at man på det overordnede niveau har nogle rigtig gode politikker, retningslinjer og arbejdsgange relateret det at sikre et godt arbejdsmiljø, men man har ikke haft succes med at få dette til at forplante sig ud på de enkelte arbejdspladser.

Elin gjorde opmærksom på, at hun oplever, at Sorø Kommune har noget rod i registrering af sygefraværet – der finder tilsyneladende fejlregistrering sted. Det gør det vanskeligt at se, hvordan billedet ser ud i Sorø Kommune.

Karina fortalte, at man i Odsherred Kommune har konstateret et øget sygefravær. Man har derfor besluttet, at årsagerne til det stigende sygefravær skal afdækkes.

Hanne nævnte, at 58 årsreglen hos dagplejerne (retten til at sige nej til at modtage gæstebørn) kan give anledning til brok i krogene - og nogle gange også brok direkte henvendt til de dagplejere, der benytter sig af 58 års reglen. Det afføder i sig selv et dårligt arbejdsmiljø, idet de dagplejere, der har benyttet sig af 58 årsreglen, kan opleve at blive set skævt til af deres kolleger.

Carsten nævnte, da han blev adspurgt, om han oplever forråelse på sit område, at man som udefra kommende nok vil synes, at der finder en vis forråelse til, men det er ikke en oplevelse, som man som medarbejder har. Carsten fortalte, at de er meget udfordrede af, at de har et relativt højt sygefravær (over 7 %).

Mette fortalte, at hun oplever, at på trods af, at vi har lagt Coronaen bag os, så døjer man stadig med meget sygefravær. I dag var første gang siden Coronaen gjorde sit indtog, at der ikke er nogen, der er sygemeldte på hendes arbejdsplads. Hun oplever også, at kollegernes stresstærskel er blevet mindre under perioden med Corona. Dette kan meget vel skyldes, at mange har vænnet sig til under Coronaen at arbejde med meget små børnegrupper og nu bliver overvældet af at skulle stå med forholdsvis mange børn.

Mette fortalte, at man mange steder i det dagtilbudsområde, hvor hun er ansat, oplever, at forældrene er blevet meget krævende og har nogle – måske lidt urealistiske – forestillinger om, hvilket serviceniveau, de kan forvente fra deres dagtilbud (f.eks. oplever man, at forældre ringer for at høre, hvordan deres barn har det den pågældende dag o.l. – altså en mere individualistisk tilgang til, hvad et kommunalt dagtilbud kan tilbyde). Det er tilsyneladende en relativ udbredt tendens i disse moderne tider, idet der var mange af deltagerne, der kunne nikke genkendende til det billede.

Noget, der også presser arbejdsmiljøet mange steder, er de ukrainske flygtninge, idet kommunerne ikke modtager økonomi fra staten til at løse udfordringer med at tilbyde ukrainske børn skole- og dagpasningstilbud. Oveni dette kommer den generelle udfordring med at rekruttere arbejdskraft, så

meget tyder på, at medarbejderne på de skoler og i de daginstitutioner, der modtager ukrainske børn, vil skulle løbe det stærkere, hvilket må antages at udfordre arbejdsmiljøet.

6. *Eventuelt. René orienterede om, at nu er der kommet styr på deltagerregistreringerne (der manglede at blive åbnet for adgangen til at deltagerregistrere), så nu kan sektorbestyrelsesmedlemmerne få betalt kørselsudgifter og deres arbejdsgivere kan få lønrefusion for de sektorbestyrelsesmøder, de har deltaget i.*

Således oplevet af René Strunch d. 16. maj 2022