

Referat af sektorgeneralforsamling i Pædagogisk Sektor mandag d. 2. marts 2020.

1. Velkomst.

Dorthe bød forsamlingen velkommen, og sangen om det røde flag blev afsunget

2. Formalia.

a) Valg af dirigent

Næstformand Nichlas Riise blev valgt som dirigent

b) Valg af referent

Afdelingsformand Sigurd Gormsen blev valgt

c) Berigtigelse af sektorgeneralforsamlingen

Nichlas gennemgik diverse datoer

Der er kritik af at IT systemet meddeler at tilmeldingsfristen er overskredet – det er kun gældende for tilmelding til spisning.

d) Valg af stemmetællere

Ulla Finne Jakobsen og Hanne Pedersen blev valgt

e) Godkendelse af forretningsorden

Forretningsordenen blev godkendt

3. Sektorbestyrelsens beretning. *Fremlægges på sektorgeneralforsamlingen i skriftlig udgave suppleret af en mundtlig beretning.*

Sektorformand Dorthe Isager fremlagde bestyrelsens beretning:

”Kære deltagere ved årets sektorgeneralforsamling i Pædagogisk Sektor i FOA Vestsjælland,

Nu er tiden kommet til at gøre status over endnu en periode i sektorens historie.

Vi er ved at være der, hvor vi med fasthed i stemmen kan sige, at vi har en sektorbestyrelse, der har fundet et fælles fodslag og har fået etableret en fælles kultur på tværs af områder og faggruppertilhørsforhold.

Sektorens arbejde har imidlertid til dels været udfordret af, at vi jf. en tidligere truffet beslutning skiftevis afholder dag- og aftenmøder. Det siger sig selv, at aftenmøder ikke giver samme mulighed for at komme i dybden med de enkelte punkter på dagsordenen. Det har imidlertid været såvel et stort ønske som en bevidst prioritering for at kunne sikre alle faggruppers mulighed for at deltage i sektorbestyrelsesarbejdet.

I den forgangne periode har sektorbestyrelsen primært beskæftiget sig med at få udarbejdet en lønstrategi/lønpolitik for sektoren, hvorimod vi først fik taget ”bid” på arbejdsmiljødelen i sidste del af 2019.

Til gengæld synes vi, at vi er kommet rigtig langt mht. lønstrategi for sektoren, og vi er glade for at kunne præsentere såvel denne som de kriterier, sektorbestyrelsen foreslår i forhold til udmøntning af lønstrategien ved de årlige lønforhandlinger i 2020.

Sektorbestyrelsen var i januar i år på sektorbestyrelseskonference, hvor vi med bistand fra dygtige konsulenter på Staunings Plads kom godt i mål med arbejdet med denne lønstrategi for sektoren.

Ud over dette har det forældredrevne initiativ ”Hvor er der en voksen” og hele debatten om minimumsnormeringer naturligvis fyldt en del, ikke mindst pga. den naturlige forbindelse dette har til indsatsområdet Arbejdsmiljø.

Som bekendt var 2019 kongresår, hvilket ud over de almindeligt forekommende udfordringer har haft en negativ indflydelse på sektorbestyrelsens mødefrekvens i den forgangne periode.

Det er naturligvis ikke tilfredsstillende, og derfor har sektorbestyrelsen drøftet, hvordan vi kan optimere sektorbestyrelsesmøderne, således at vi får udnyttet vores sparsomme tid maksimalt.

Herudover har vi måtte sige farvel til to sektorbestyrelsesmedlemmer i den forgangne periode, hhv. Randi Christiansen, der har fået job i 3F, og Nichlas Riise, der blev valgt som områdeansvarlig afdelingsnæstformand på områdegeneralforsamlingen i Område Midtsjælland.

Vi må endvidere sige farvel til hhv. Rikke Grønager og Jannie Rasmussen, som begge har fravalgt at genopstille.

Vi vil gerne sige dem alle 4 tak for samarbejdet og for deres engagement i sektorbestyrelsen.

Afslutningsvis vil vi gerne sige jer tak, fordi I kom og bidrog til, at vi fik truffet de rigtige beslutninger.”

Beretningen blev godkendt med applaus.

- 4. Indkomne forslag.** *Sektorbestyrelsen vil på sektorgeneralforsamlingen fremlægge forslag til såvel lønpolitik og lønstrategi som udvælgelseskriterier for sektoren, for så vidt angår de årlige lokale lønforhandlinger på sektorens område i 2020.*

Forudsætningen for nærværende lønpolitik er, at lokal løn (Tidl. kendt som ny løn) er tænkt som et supplement til overenskomsten i forhold til lønudviklingen på sektorens område, således at man som medlem af sektoren ikke kun er sikret lønudvikling via overenskomsten.

Lønpolitikken skal sikre, at alle sektorens medlemmer får andel af de lokale lønmidler.

Sektorens medlemmer skal kunne forvente, at FOA Vestsjælland arbejder for, at lokale lønmidler anvendes til at honorere relevante kvalifikationer og kompetencer, som ikke giver løntrin eller løntillæg via overenskomstens bestemmelser.

Sektorens medlemmer skal ligeledes kunne forvente, at FOA Vestsjælland arbejder for, at lokale lønmidler anvendes til at honorere funktioner, som ikke giver løntrin eller løntillæg via overenskomstens bestemmelser.

Pædagogisk Sektor i FOA Vestsjælland vil udmønte denne lønpolitik gennem såvel forhåndsftaler og individuelle lønforhandlinger.

Forslag til lønstrategi for Pædagogisk Sektor i FOA Vestsjælland

Lønstrategien har til formål at udmønte lønpolitikken for Pædagogisk Sektor i FOA Vestsjælland.

Vi må desværre konstatere, at der er medlemmer af sektoren, der aldrig har fået andel i de lokale lønmidler.

Det hverken kan eller vil vi acceptere!

Ligeledes kan vi konstatere, at sektorens medlemmer generelt betraget har et efterslæb i forhold til, at der i gennemsnit burde være udmøntet op til 8 % af lønsummen for de respektive faggrupper i sektoren på nuværende tidspunkt (d. 17.02.2020).

Lønstrategien har således til formål at gøre noget ved dette misforhold.

Derfor skal der gennemføres årlige lønforhandlinger for alle sektorens faggrupper i alle 6 kommuner i FOA

Vestsjælland samt i Region Sjælland.

De private arbejdspladser skal naturligvis ikke glemmes, men her må implementeringen af denne strategi

ske i samarbejde med den politisk ansvarlige for det private område.

Sektorens hhv. fællestillidsrepræsentanter og tillidsrepræsentanter skal – uanset forhandlingskompetence – inddrages i planlægningen og forberedelsen af de lokale lønforhandlinger.

Udvælgelseskriterier for de årlige lønforhandlinger besluttet hvert år på sektorgeneralforsamlingen.

- **Forhandlingskompetence – hvem skal forhandle?**
 - Udgangspunkt er, at det er fællestillidsrepræsentanten, som har forhandlingsretten. Det forudsætter, at vedkommende har fået delegeret kompetencen af afdelingen.
 - Hvis der ikke er en FTR, så er det en afdelingsrepræsentant, der har forhandlingsretten.
 - Afdelingen kan delegere forhandlingskompetencen til en TR, hvis vedkommende har fået relevant undervisning og har de faglige forudsætninger for at forhandle løn.
 - Det er afdelingen, der i sidste ende har det endelige ansvar for lokal løn.
 - **Udeståender:** Afdelingen skal have udarbejdet en oversigt over, hvem der forhandler løn på den enkelte arbejdsplads.

- **Køreplan for årlige lønforhandlinger**
 - Den forhandlingsberettigede indhenter bagsideoplysninger i 3. kvartal fra arbejdsgiver.
 - Den forhandlingsberettigede indsender bagsideoplysninger til FOA Overenskomst i 3. kvartal.
 - Den forhandlingsberettigede indhenter lønindstillinger fra medarbejdere i 3. kvartal.
 - Den forhandlingsberettigede indkalder hvert år arbejdsgiveren til lønforhandling i 4. kvartal.
 - Visionen er, at alle medlemmer skal inddrages i den årlige lønforhandling.
 - Den forhandlingsberettigede orienterer afdeling og medarbejdere om forhandlingsresultat ved afslutningen af forhandling. Hvis sagen videreføres i niveau-systemet, underrettes afdeling og medarbejdere snarest muligt herom.

- **Køreplan for lønforhandling ved nyansættelser**
 - Nyansatte skal kontaktes snarest muligt af den forhandlingsberettigede og gerne inden at den nyansatte skriver under på ansættelseskontrakten.
 - **Udeståender:** Den forhandlingsberettigede forsøger at indgå en procedureaftale med arbejdsgiveren om at blive orienteret om påtænkte ansættelser, så der kan forhandles løn, medarbejderen underskriver ansættelseskontrakten.

- **Lokal løn og organisering**
 - Nyansatte skal orienteres om fordelene ved at være medlem af FOA snarest muligt, og gerne før de skriver under på ansættelseskontrakten.
 - Ikke-medlemmer af FOA skal før den årlige lønforhandling orienteres om fordelene ved at være medlem af FOA.

- **Niveausystemet – hvordan bruger i niveausystemet strategisk?**
 - Ved uenighed udarbejder den forhandlingsberettigede et uenighedsreferat med arbejdsgiver.
 - Afdelingen træffer beslutning om, hvorvidt en uenighed skal gå videre til Niveau 2 forhandling.
 -
 -

Forslag til udvælgelseskriterier for de årlige lokallønsforhandlinger for Pædagogisk Sektor i FOA Vestsjælland i 2020

Målgruppen for de årlige forhandlinger på sektorens område i 2020 er alle medlemmer af sektoren, uanset faggruppertilhørsforhold, der har en individuel udmøntningsprocent mht. lokale lønmidler på 3 % eller derunder, og som har været ansat i 5 år eller mere.

René fremlagde bestyrelsens forslag.

Lønpolitikken og -strategien har været længe undervejs af forskellige årsager. Men til gengæld er det bestyrelsen opfattelse af det fremlagte materiale er blevet rigtig godt

Der blev spurgt ind til udmøntningsprocenter og hvordan man forklarer dette. René replicerede, at der hersker en del forvirring om hvad der reelt bør være målet for sektorens arbejde. Det fremgår af oplægget at det der burde være udmøntet i snit svarende op til 8% i perioden siden man overgik til ny løn sidste i 1990'erne

Uanset, må man konstatere, at Pædagogisk sektor halter bagefter. Det kan konstateres at der er medlemmer som ligger meget lavt og mange som slet ikke har fået del af lønmidlerne. Derfor er det væsentligt at kæmpe for at sektorens medlemmers løn.

René foreslog, at netop den passus bliver ændret til 5%, som er i mere overensstemmelse med det, vi skønner, vi er bagefter.

Dette affødte en del diskussion, hvorefter forsamlingen besluttede at fastholde de formuleringer som er nævnt i forslagene til hhv. lønpolitik og lønstrategi.

I forhold til de foreslåede udvælgelseskriterier blev der spurgt ind til flex-jobbere. Det kan konstateres, at flex-jobbere skal have mulighed for at få andel også af de lokale lønmidler.

René konstaterede, at uanset, så vil det blive en svær øvelse at nå alle, som ikke har opnået 3 %, og at det mål ikke vil blive nået – men vi skal kæmpe for dem.

Det blev fra salen opfordret til, at vi prøver at komme ud af ordningerne med ny løn. I stedet bør lønnen aftales centralt ved overenskomstforhandlingerne.

Der blev fra salen endvidere udtrykt stor tilfredshed med sektorens lønstrategi, som er målrettet de, som ikke har fået del i lokal løndannelsen hidtil – hvilket ofte også er de lavest lønnede.

Der blev spurgt ind til, hvordan afdelingen vil arbejde med håndteringen af forhandlingerne, idet det er afdelingen, som grundlæggende har ansvaret for forhandlingerne. Specielt de steder, hvor der ikke er tillidsrepræsentanter, kan det være problemer, idet lønstrategien forudsætter, at det så er afdelingen som skal stille med en forhandler.

Efter de faldne bemærkninger og kommentarer blev forslagene til hhv. lønpolitik, lønstrategi og udvælgelseskriterier enstemmigt vedtaget.

Nyt indkommet forslag fra Brian Svensson

Brian Svensson protesterede over at han havde fremsendt et forslag til behandling, men forslaget var ikke på dagsordenen. Han har modtaget en kvittering fra afdelingen om, at forslaget er modtaget i afdelingen – men forslaget er øjensynligt ikke nået frem til sektoren.

På den baggrund blev generalforsamlingen suspenderet, mens forslaget blev fundet frem. Da forslaget er modtaget i afdelingen den 8. januar 2020 (og dermed rettidigt), blev forslaget behandlet af generalforsamlingen.

Forslaget fra Brian Svansson lyder:

”Der udarbejdes en liste over de private bosteder og institutioner i FOA Vestsjællands område, som har indgået overenskomst. Denne liste opdateres hver måned og gøres offentlig tilgængelig.

Motivering: Listen vil positivt gavne overenskomstdækkede institutioner. Listen bør tilgå kommunerne i området, og der skal presses på politisk for at kommunerne ikke anvender bosteder og institutioner uden ordnede arbejdsforhold.”

Der var stor ros til forslaget, som blev enstemmigt vedtaget med den bemærkning, at sektoren ikke har råderet over fagforeningens ressourcer – men punktet bliver af sektorens formandskab løftet til behandling af den praktiske del til et kommende Politisk Ledelsesmøde.

Det blev endvidere besluttet, at Brians forslag indgår som en del af forslagene til den faglige indsats for 2020.

5. Faglige indsats for 2020.

Sektorbestyrelsen indstiller, at sektorgeneralforsamlinger beslutter flg. to (udvidet til 3) faglige indsats for 2020:

a) *Udmøntning af sektorens lønstrategi.*

(Se under foregående punkt)

b) *Arbejdsmiljø, herunder drøftelse af konkrete tiltag.*

Sektoren vil udarbejde plakater og pjecer relateret forebyggende arbejdsmiljø, og i øvrigt arbejde for påvirkning til fordel for et bedre arbejdsmiljø. Endvidere forslag om at samarbejde med BUPL om en fælles indsats på en række områder, bl.a. ergonomi.

Opfordring fra salen om at stress også er en del af indsatsen, hvilket der blev nikked til.

Der blev fra salen nævnt den fysiske og psykiske nedslidning, man er udsat for i dagplejen – og at det bør synliggøres meget mere. Der er stor ukendskab til dette i den brede offentlighed og blandt politikere.

Sektorbestyrelsens forslag blev godkendt med den præcisering, at sektorbestyrelsen forpligter sig til at have et særligt fokus på særlige faggruppespecifikke arbejdsmiljø problemstillinger.

c) *Besluttet, at Brians forslag (se under foregående punkt) indgår som en del af den faglige indsats for 2020.*

Sektorens faglige indsatser blev enstemmigt vedtaget med de faldne bemærkninger.

6. Valg.

Der skal vælges 3 sektorbestyrelsesmedlemmer for en 2-årig periode, 3 sektorbestyrelsesmedlemmer for en 3-årig periode og 3 sektorbestyrelsesmedlemmer for en 4-årig periode samt to sektorbestyrelsessuppleanter for en 2-årig periode.

Flg. sektorbestyrelsesmedlemmer modtager genvalg (Hvem der byder ind på de respektive valgperioder offentliggøres efter afholdelse af sektorbestyrelsesmøde d. 17. februar 2020): Rikke Grønager, Karen Christensen, Bob Fongyllen, Carsten Olsen Feldstedt, Pernille Arpe-Strøm, Anne Kulas, Karina Hansen, Hanne Pedersen og Jannie Rasmussen.

Jannie og Rikke modtog ikke genvalg.

Kamilla Olsen og Elin Jensen stillede op på mødet.

3 sektorbestyrelsesmedlemmer for en 2-årig periode

Karen Christensen, Pernille Arpe-Strøm og Elin Bundgaard Jensen

3 sektorbestyrelsesmedlemmer for en 3-årig periode

Kamilla Bredahl Olsen, Hanne Brøndum Pedersen og Karina Timm Hansen

3 sektorbestyrelsesmedlemmer for en 4-årig periode

Bob Klaus Fongyllen, Anne Kulas og Linette Feldstedt

Når de næste gang er på valg vil det være for en 4-årig periode.

2 sektorbestyrelsessuppleanter for en 2-årig periode

Suppleanterne inviteres til at deltage i bestyrelsesmøderne, hvilket er ca. 6 møder årligt hvoraf halvdelen er dagmøder, den anden halvdel som aftenmøder – samt typisk en 2 dages bestyrelseskonference. Der betales daglønstab for dagmøderne.

Følgende blev valgt: Rie Gehlsen og Mikkel Jaksland

Faggrupperepræsentanter – Herunder en drøftelse af, hvordan vi mest hensigtsmæssigt vælger faggrupperepræsentanter fra nu og fremover.

Dorthe foreslog på bestyrelsens vegne at valgene kommer til at gælde for kongresperioden. Møderne afvikles typisk i april eller maj. Derfor besluttet, at valget skal ske på den ordinære sektorgeneralforsamling året forud for den ordinære kongres. Formandskabet fik bemyndigelse til at udpege suppleanter hvis behovet viser sig.

Følgende blev valgt:

Dagplejere

Ulla Finne-Jakobsen og Karen Christensen.

Dagplejepædagoger

Linette Feldstedt

Pædagogmedhjælpere

Lone Dauer Andersen og Bob Klaus Fongyllen

Elin Bundgaard Jensen blev valgt som suppleant.

Omsorgs og pædagogmedhjælpere

Carsten Olsen Feldstedt

Specialområdet

Kamilla Bredahl Olsen

7. Eventuelt.

Sektorbestyrelsen blev kraftigt opfordret til, at generalforsamlingsmaterialet ligger optrykt til deltagerne ved generalforsamlingen. Det vil specielt give god mening, når der ændres i dagsorden m.v.

Dette tog bestyrelsen ad notam.

Der blev foreslået, at generalforsamlingen fremover starter lidt tidligere, når man alligevel er klar – eksempelvis kl. 18.30

8. Afslutning.

Sektorformanden takkede dirigent og referent med en fl. vin

Rikke Grønager og Jannie Rasmussen fik en hilsen i form af en lille pakke fra sektoren, med stor tak for indsatsen i bestyrelsen.

Dato: _____



Dirigent Nichlas Riise



Referent Sigurd Gormsen



Sektorformand Dorthe Isager

