

## Beretning og fremtidigt arbejde.

*Kære medlem.*

*Du sidder nu og skal til at læse din lokale fagforenings beretning og arbejdsprogram. Bestyrelsen håber du derved får et godt indblik i din fagforenings arbejde, derudover er der på hjemmesiden lagt yderligere beskrivelser af de enkelte udvalgs beretning og arbejdsprogram. Husk at du til enhver tid og særligt på generalforsamlingen har mulighed for at komme med forslag til yderligere tiltag, som du oplever, kunne gavne det lokale fagforeningsarbejde.*

*På vegne af bestyrelsen, Formand Dorit Dühring.*

---

### Hvad er PMF's opgave?

PMF afdeling 1 hovedopgave er, at vi vil være en attraktiv og slagkraftig fagforening med rigtig mange medlemmer.

En fagforening, der kan levere professionel service til vores medlemmer.

En fagforening, der er kendetegnet ved sit stærke og lokalt funderede medlemsdemokrati, der skal bidrage til et stærkt fællesskab og til rigtig gode faglige resultater.

Men andre ord, PMF skal prioritere det arbejde, der styrker og varetager medlemmernes arbejdsmarkeds interesser bedst muligt.

Det betyder, at vi først og fremmest skal arbejde med de emner, som har betydning for dig som medlem i din hverdag, på jobbet eller på uddannelsesstedet. Er du ledig, er det vores mål først og fremmest, at du igen kommer i arbejde, men også at du indtil da har en indtægt, du kan leve af.

I denne generalforsamlingsperiode har vi haft særligt fokus på følgende områderne:

- Individuel sagsbehandling
- Ekstraordinære ansættelser
- TR opgaver og vilkår
- Arbejdsplads- og skolebesøg
- Uddannelse
- Løn og ansættelsesvilkår
- Ledige
- Medlemsaktiviteter

Det vil også for den kommende generalforsamlingsperiode være de ovenstående områder bestyrelsen vil anbefale, at der skal være særligt fokus på.

## **Individuel sagsbehandling**

En opgave, der har udviklet sig mere og mere henover årene.

I denne generalforsamlings periode har og er der stadig rigtig mange sager. Sagerne bliver mere komplekse, da der ofte er flere udfordringer i sagen. Det være sig økonomi, ny lovgivning, sygdom, arbejdsskade m.m.

I takt med at økonomien er blevet utrolig ringe i vores kommuner og dermed også på den enkelte arbejdsplads, ser vi igen en stigning i sygdom- og opsigelsessager. Rummelighed, forståelse og ikke mindst social ansvarlighed, er der langt imellem.

Det er bestemt ikke længere en selvfølgelighed, at vores kommuner påtager sig et medansvar, hvis for eksempel en medarbejder går ned med stress. Der er ofte ikke længere plads til en kollega, der har brug for lidt skånehensyn i en periode.

Det har været rigtig godt, at PMF særligt har prioriteret dette område. For det har betydet, at mange medlemmer har fået en bedre situation, end de ellers ville have fået. Men desværre er det ikke ensbetydende med, at alle sager falder ud til medlemmets fordel. Men der er ingen tvivl om, at PMF gør en forskel, for de medlemmer som er så uheldig, at blive ramt af sygdom eller opsigelse. Især omkring vejledning og synliggørelse af de redskaber, der ligger for arbejdsfastholdelse, har PMF god erfaring med at arbejdsgiverne lytter interesseret. Det vækker dog selvfølgelig bekymring hos os, at arbejdsgiverne ikke via forvaltninger eller Jobcentre er informeret om de mange muligheder der er for arbejdsfastholdelse.

## **Nye reformer**

2 reformer har også set dagens lys, kontanthjælps- og sygedagpengereformen. Disse 2 reformer har betydelig indflydelse på vores medlemmers tilknytning til arbejdspladsen og arbejdsmarked.

Kort fortalt omhandler de reformer om at stramme op overfor kommunerne vedr. deres indsatser og sikre, at alle borgere understøttes økonomisk og sikre at deres arbejdsevne udvikles med henblik på at få eller fastholde tilknytning til arbejdsmarkedet/arbejdspladsen.

Men trods de gode intentioner, er der desværre også udfordringer, der blandt andet betyder en væsentlig nedgang i sygedagpengesatsen alt efter hvilken indsats, du deltager i og dermed også den refusion, som din arbejdsgiver modtager.

Har du mistet tilknytningen til arbejdsmarkedet giver det i nogle af vores medlemssager god mening, at vores medlemmer tilbydes forløb, der udvikler arbejdsevnen og dermed kan de fortsat modtage en indtægt, dog desværre ofte baseret på 60% af sygedagpengesatsen, men førhen havde deres sygedagpenge måske været ophørt uden mulighed for anden indtægt. Det skal dog siges, at PMF langt fra er enig i at syge, der i forvejen har udfordringer med deres helbred, skal straffes økonomisk ved, at de nu i de fleste sager tilbydes en lavere indtægt. PMF arbejder sammen med FOA om fokus lokalt og centralt med at synliggøre dette politisk og ved at anke sager og hjælpe medlemmer juridisk.

Det vil også være afdelingsbestyrelsens anbefaling, at der også i den kommende GF perioder er særlig fokus på området.

## **Ekstraordinære ansættelser**

Medio 2013 blev en ny beskæftigelsesindsats introduceret på arbejdsmarkedet, Nytteindsats. Denne Nytteindsats blev iværksat som en del af beskæftigelsesreformen for at få de unge, der er uddannelses- og jobparate til at arbejde for deres kontanthjælp, som nu hedder uddannelseshjælp. Der er nu flere muligheder for at blive ekstraordinært tilknyttet en arbejdsplads via virksomhedspraktik, Nytteindsats og Løntilskud er de 3 muligheder, som bliver benyttet mest.

Den arbejdsmarkedsansvarlige i PMF afd.1, Lene H. Schmidt Rønnow, har deltaget i så mange TR-møder i de 6 kommuner som muligt. Dette for at sikre et fokus fra Tillidsrepræsentanterne og opkvalificere Tillidsrepræsentanter i forhold til godkendelse af og brugen af de x-ordinært ansatte.

Fællestillidsrepræsentanterne har haft et særligt fokus på x-ordinært ansatte i de udvalg de er repræsenteret i i kommunerne, blandt andet daginstitutionsudvalgene.

Bestyrelsen i PMF har besluttet en strategi i.f.t arbejdet omkring x-ordinære ansatte. Indholdet af denne strategi og de udfordringer der er beskrevet i denne beretning danner grundlag for det kommende arbejdsprogram vedr. x-ordinære ansatte:

- Synliggørelse af TR rolle både overfor TR og arbejdsgiver og jobcenter
- TR opkvalificeres på viden om regler
- Oversigter over antal på PMF's område i den enkelte kommune
- Aftaler med arbejdsgiver eller jobcenter om procedure og retningslinjer inden og efter ansættelse i en indsats (Dette kan også erstattes af synliggørelsen af TR-rolle og inddragelse)
- Afklare fremadrettet lokalpolitisk indflydelse
- Fortsat fokus i lokale Udvalg hvor FTR og/eller TR er repræsenteret

#### **Tillidsrepræsentantens rolle og opgaver.**

Det er på FOA's kongres vedtaget, at afdelingerne skal arbejde henimod, at alle tillidsrepræsentanterne får langt større faglige kompetence, og dermed en langt større rolle på arbejdspladsen i forhold til samarbejdet med ledelsen, og ikke mindst i forhold til varetagelsen af kollegaernes interesser.

Baggrunden for denne beslutning er, at stort set alle kommuner har nået deres mål med at ændre deres styringsform fra at være forvaltningsstyret til at være decentralt styret.

Dette betyder, at det er den enkelt leder, i det yderste ledelses niveau, har ansvaret for at ansætte og opsiges medarbejder, og ikke mindst også har ansvaret og råderetten over den økonomi den enkelte arbejdsplads, eller område er blevet tildelt.

Denne styringsform har den konsekvens, at hvis PMF/FOA forsat skal kunne matche arbejdsgivernes styringsform, så var det nødvendigt med en beslutning om, at give den enkelt TR et større ansvar og ikke mindst, langt mere kompetence til, at kunne varetage TR opgaven.

Det er ingen hemmelighed, at PMF altid har været imod den decentrale styringsform. Vi mener, at arbejdsgiver løber fra sit ansvar, i og med, at det er den enkelte leder, der står med ansvaret for, at økonomien holder på den enkelte arbejdsplads.

Men intet er som bekendt ikke så skidt, at det ikke er godt for noget andet.

I PMF kan vi se, at dygtige og kvalificeret tillidsrepræsentanter gør en kæmpe forskel på en arbejdsplads. Navnlig når det gælder kollegaernes tryghed, faglighed og indflydelse. Det er den enkelt TR, som kender arbejdspladsen til bunds og som derfor har lettere ved at kunne indgå aftaler med sin leder om alt, hvad der handler om indflydelse på arbejdsforhold.

For at sikre, at den enkelte TR bliver klædt på til varetagelse af TR opgaven giver PMF alle TR 5 løfter om bl.a. uddannelse og en udviklingsplan, der passer til den enkelte TR's behov.

**De 5 TR-løfter er -**

### Løfte 1

En aftale om dine TR-opgaver. Du og din afdeling indgår en klar aftale om, hvilke opgaver du løser nu, skal løse på sigt, og hvilke opgaver din afdeling løser. Endelig beskriver aftalen, hvor langt dit ansvar rækker for opgaverne, og hvor du kan hente støtte til opgaverne.

### Løfte 2

Information og dialog. FOA tager demokratiet alvorligt. Derfor inviteres du til at deltage i debatter og hente information om alle FOAs fagpolitiske emner, som vedrører dig og dine kolleger på arbejdspladsen. FOA hjælper dig med rammerne for information, fx via TILLIDSZONEN, netværksgrupper, møder, kurser og seminarer.

### Løfte 3

En udviklingsplan. Dine udviklingsmål som TR er personlige og findes i aftalen om dine TR-opgaver (løfte 1). Udviklingsplanen er personlig, så den netop passer til de opgaver og forhold, der er særlig vigtige for dine kolleger.

### Løfte 4

Relevant uddannelse og udvikling. Dine udviklingsmål danner grundlag for de tilbud, du, som TR, får om læring. Læring kan både være kurser, sparring, person til personlæring, work-shops, seminarer, lær selvmaterialer og meget andet.

### Løfte 5

Dine vilkår på din arbejdsplads: PMF indgår en aftale med din arbejdsgiver om dine vilkår. Det vil sige, den tid du bruger og de rammer, der stilles til rådighed for dit TR-arbejde. Aftalen er et resultat af en forhandling, hvor der udformes en vilkårsaftale. Vi vil arbejde for, at du får den bedst mulige aftale.

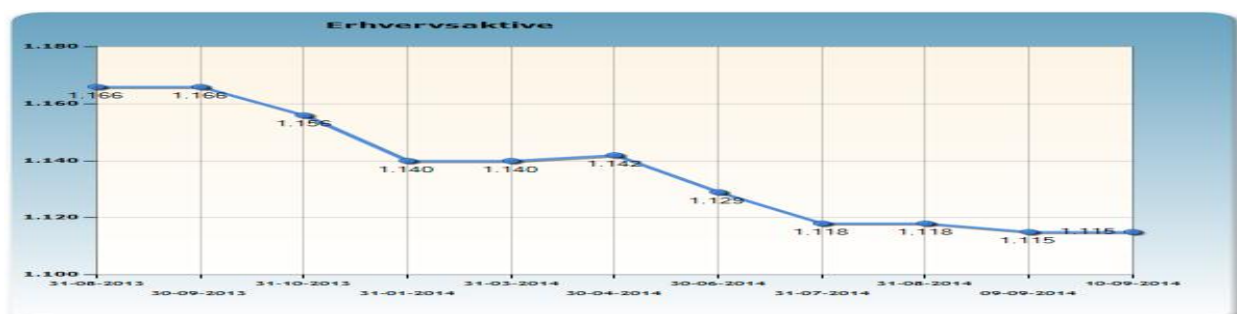
### Arbejdsplads -og skolebesøg

Som de fleste andre LO – forbund oplever PMF /FOA desværre også nedgang i medlemstallet nu.

I sidste GF periode hold vi medlemstallet, men som det fremgår af nedestående graf har vi i perioden 1.9 13 – 1.9. 2014 mistet 48 medlemmer.

For bestyrelsen er der ingen tvivl om, at vores at arbejdspladsbesøge og skolebesøg har betydet, at nedgangen i medlemstallet trods alt ikke er blevet, værre end den er.

Bestyrelsen vil derfor anbefale generalforsamling at arbejdspladsbesøgene forsat skal være et særligt fokus område.



## **Uddannelse og kompetence udvikling -**

skal der til, hvis man skal kunne bruges på fremtidens arbejdsmarked.

Det er tidligere beskæftigelsesministerens Mette Fredriksens ord.

Det kan vi kun give hende ret i, hvilket Kommunernes Landsforening (KL) også gør.

I har sikkert fuldt med i den megen debat, der har været om, at flere unge skal have en uddannelse og gerne en erhvervsuddannelse. Alle kommuner er oppe på deres tånegle, for at sikre at deres unge kommer i gang med en uddannelse.

Den pædagogiske assistent uddannelse er netop en erhvervsuddannelse og alle vores kommuner ansætter hvert år flere elever, hvilket PMF er rigtig godt tilfreds med. Men der er desværre et rigtig stort MEN og det er, at de selv samme kommuner, som ønsker at få de unge i gang med en uddannelse - ikke ansætter de unge, når der er færdig uddannet.

Det er helt ud i hampen, at man som kommune med den ene hånd bakker op om en uddannelse, ved at ansætte elever, og så med den anden hånd siger til dem, "når du er færdig med din uddannelse så kan du ikke få job hos os, for vi anerkender ikke den pædagogiske assistent uddannelse". Heldigvis og selvfølgelig er der kommuner og arbejdspladser, der ansætter pædagogiske assistenter, men det er mere undtagelsen end reglen.

Derfor er det rigtig vigtigt, at PMF forsat arbejder for, at pædagogiske assistenter bliver anerkendt som en yderst relevant arbejdskraft på de pædagogiske områder. Det er også rigtig vigtigt, at de der er ansatte, er rigtige gode ambassadører for uddannelsen. Vi skal have arbejdsgiver til at forstå, at de faktiske udelukker faggrupper, der er specialiseret til arbejdet indenfor de pædagogiske områder.

Vi har i denne generalforsamlingsperiode taget en lang række initiativer, der gerne skal føre til en anerkendelse af uddannelsen og mest af alt, at de der er ansatte får lov at bruge deres uddannelse, så de ikke dagligt skal opleve, at de ikke dur til noget.

Et værktøj til at skabe denne bevidsthed hos arbejdsgiverne er, at der bliver udarbejdet og aftalt stillingsbeskrivelser for de forskellige faggrupper. Disse stillingsbeskrivelser betyder, at den enkelte leder sort på hvidt får en beskrivelse af, hvilke faglige kvalifikationer de enkelte faggrupper skal have, når de træder ind af døren.

Indtil har vi fået aftalt stillingsbeskrivelser i Gladsaxe, Furesø og Gentofte kommuner.

## **Løn af ansættelsesvilkår**

Det er ikke den store lønudvikling, der har præget indeværende generalforsamlingens periode.

I denne overenskomst periode har der ikke været afsat kroner til lokal forhandling. Men det betyder ikke, at der ikke har været noget penge at forhandle om. Det er lidt teknisk det her, men der er altid penge at forhandle om, i og med, at der altid er lønkroner i omløb. Tilbageløbsmidler hedder det, hvilket betyder, at hvis en kollega stoppe og personen har fået løntillæg, så er de tillæg til forhandling igen. Desværre har det vist sig for os, at det i de fleste tilfælde har været utroligt svært, at få fingrene i disse lønkroner igen ganske enkelt fordi, vi ikke få oplyst af vores kommuner når en medarbejder stopper, men også fordi økonomien er så stram.

På den baggrund er der derfor behov for, at der bliver skabt et tættere samarbejde mellem alle tillidsrepræsentanterne og FTR så den enkelte FTR ved, at nu, er der tilbageløbsmidler i spil igen.

Et par af vores kommuner har i denne generalforsamlingsperiode opsagt eller varslet opsigelse af vores forhånds aftaler, dog med den passus, at de ønsker eller ønskede at genforhandle aftalen.

I Ballerup kommune er det lykkedes os, at fastholde den forholdsvis gode aftale som vi har.

I Herlev er vi i skrivende stund i gang med at genforhandle aftalen. Kommunen går her efter, at få reduceret antallet af tillæg.

Furesø har i september 2014 i forbindelse med budget oplægget for 2015 tilkendegivet, at de ikke vil have forhåndsftaler mere, men at alt løn alene skal forhandles med den enkelt område leder. Hvorvidt denne indstilling bliver godkendt ved den politiske behandling er ikke til at vide, men PMF vil tage initiativ til, at påvirke politikker for at undgå denne indstilling.

### **En stor sejr**

Og så til en rigtig stor sejr. Vi har i PMF eller rettere sagt i hele FOA haft en udfordring med nogle af vores kommuner om, hvorvidt en pædagogmedhjælper efter at have taget den pædagogiske assistent uddannelse via GVU, forsat skulle have de kvalifikations- og funktions løntrin man har før man tog uddannelsen. Kommunerne har ment, at man kunne tage lønnen og vi har selvfølgelig ment det modsatte. PMF har derfor sammen med forbundet, sat dette spørgsmål til en afgørelse i faglig voldgift. Men andre ord, der blev nedsat en ret og en dommer til at afgøre hvilken en af parterne, der havde ret i sin fortolkning. Heldigvis vandt vi sagen.

### **Overenskomst 2015**

2015 er året hvor den centrale overenskomst skal genforhandles. Vi har taget de først skridt til, at forberede os på hvilke krav vi skal stille.

Alle medlemmer har modtaget brev eller mail, med link til pjecen "Dine krav-Mine krav".

Tillidsrepræsentanten har fået hæftet gennemgået og er blevet bedt om at indhente krav fra kollegerne og komme med dem til det fælles TR møde, den 17. september, for vores 6 kommuner. Efterfølgende har bestyrelsen drøftet og prioriteret de indsamlede krav, som derefter er sendt til viderebehandling i FOA's Hovedbestyrelse, vores fremsendte krav er:

Erfarne medarbejdere prioriterer vi højest denne gang.

Et bedre anciennitets forløb, i lighed med pædagogernes, med flere stigninger. De stiger pt 10 trin over 10 år.

Intentionerne med lokal løndannelse opfyldes ikke for vores faggrupper, så vi vil have øremærkede lokallønsmidler eller en garantiløn.

De der arbejder i skoler mister deres kombinationstillæg og det ønsker vi, de skal kompenseres for.

Forhøj pensionsbidraget for alle, og så ønsker vi ikke fritvalgsordninger, men at alle seniorer skal holde deres ferie.

Ferie skal kun kunne udbetales ved feriehindring.

Vi vil have tryghed i ansættelsen i forbindelse med sygdom, således at man ikke kan opsiges, når man står på venteliste til behandling.

8 timers reglen er for svær at håndhæve og de nye regler ser ikke ud til at gøre det bedre. Skærp dem.

Skærp også retten til frihed ved barns 1. & 2. dags sygdom.

Flere barns sygedage og omsorgsdage til børn op til 18 år.

Flere seniordage.

Nu er det så op til Hovedbestyrelsen, at behandle kravene en gang til inden de sendes til behandling sammen med de øvrige forbund og endelig ender hos arbejdsgiverne i starten af december. De egentlige OK forhandlinger starter så først i de nye år og skal være afsluttet den 1. april.

Når vi ser på forløbet med lærerne, må man vurdere at der er en risiko for, at forhandlingerne kan ende med en strejke og lockout, så Hovedbestyrelsen har besluttet at hvis man skal have mulighed for at få støtte fra strejkekassen så skal man være indmeldt inden den 1. januar 2015 !

## **Ansættelsesvilkår**

Der er endelig sket en glædelig ændring i de timelønsansattes ansættelsesvilkår. Før 1. august i år har det været sådan, at de timmelønnede først have ret til at blive ansat på månedsløn, når de havde opnået en beskæftigelse på 8 timer om ugen i gennemsnit på en måned. Nu er reglen heldigvis blevet sådan:

At man skal ansættes på månedsløn, når skal arbejde mere end en måned på arbejdspladsen, uanset hvor mange timer der er tale om. Det betyder, at alle de faste vikarer, som de timmelønnet ofte bliver kaldt, skal overgå til månedsløn uanset, hvor mange timer, der er brug for deres arbejdskraft. For vikarene har det den store betydning, at de nu bliver omfattet af pension, optjening af erfaring, løn under sygdom, opsigelsesvarsel, barsel mv. Altså helt de samme vilkår, som kollegaerne på området.

Det er dog forsat sådan, at de der skal arbejde en måned eller mindre end det, kan aflønnes på timeløn.

## **Ledige**

Desværre stiger ledigheden også blandt medlemmer i PMF afd. 1, som den generelt gør på alle FOA's områder. FOA's medlemmer mærker virkelig konsekvensen af regerings sparepolitik over for kommunerne og regionerne.

Kommunerne skal også i budgetter for 2015 spare utrolig meget. Igen vil vi desværre nok igen se, den hurtig måde at finde penge på, er at opsig medarbejdere eller at undlade at genbesætte, når en medarbejder stopper.

I juni 2013 havde vi i PMF afdeling 1 en ledighedsprocent på 4,0. Året efter i juni 2014 så vi en stigning til 4,7 procent, så det gå altså stadig den gale vej.

Reelt vil denne stigning have været større, hvis man også talte de timer med, hvor medlemmer "frivilligt" er gået ned i tid, eller ganske enkelt også talte dem med, som i perioden mistede deres dagpenget, fordi de havde opnået en ledighedsperiode på 2 år.

I den forgangne generalforsamlings periode har PMF igen i et samarbejde med andre LO og FTF fagforeninger søgt via de lokale beskæftigelse Råd i kommunerne (LBR), at forslå initiativer der skulle sikre bedre muligheder og indsatser for at de ledige kommer i arbejde igen.

Derudover er der er indgået forlig ml. Regeringen og dele af oppositionen om en ny Beskæftigelsesindsats, der omhandler forsikrede ledige. Denne beskæftigelsesindsats er lige for tiden i høring indtil 17. oktober 2014 og det forventes at der ikke ændres det store i den for derefter at kunne træde ikraft pr. 1. januar 2015, nogle af elementerne vil dog blive indfaset løbende. Elementerne i aftalen er fokus på ufaglærte og sikre der sker en individuel, meningsfuld og jobrettet indsats. Det er for tidligt endnu at sige om denne indsats vil få en positiv effekt for vores ledige medlemmer, men de skrevne tiltag ser spændende ud.

## **Medlemsaktiviteter**

I 2013 blev der afholdt den traditionelle juletræsfest. Igen var mange tilmeldt og glade børn rendte rundt med røde kinder og hyggede sig med mor og far eller bedsteforældre. De fysiske rammer er ved at blive lidt trange, derfor besluttede bestyrelsen, at afsætte flere penge til arrangementet så endnu flere kan deltage og der er lidt mere plads for børnene til at boltre sig på. Derudover skal det afprøves med en professionel Julemand og juleorkester. I år afholdes juletræsfesten den 23. november på Herlev Skole, der er sendt invitationer ud via medlemmernes mail- og privatadresser og tilmeldinger strømmer allerede ind.

Loppemarkedet kunne af logistiskes grunde ikke afholdes i år.

Der har været afholdt diverse medlemsmøder med fagligt indhold disse er beskrevet under de enkelte udvalgs beretning, som ligeledes ligger på PMF's hjemmeside.

Seniorklubben fylder 20 år og klubben er fortsat springfyldt af energi og engagement. Mange af de medlemmer som er i Klubben har været med fra start, godt gået tøser og Tillykke med de 20 år. Seniorklubbens beretning og arbejdsprogram ligger ligeledes på PMF's hjemmeside.

### **Nye tiltag**

PMF skal på Facebook dette har bestyrelsen besluttet skal ske som en del af den kommende generalforsamlingsperiode. Facebook vil blive brugt som synliggørelse af arrangementer. Bestyrelsen skal løbende evaluere Facebookprofileringen og hvorvidt den skal udvides med yderligere kontaktmuligheder til PMF.

### **Ny arbejdsmetode**

Bestyrelsen har i indeværende generalforsamlingsperiode besluttet at arbejde efter en bestemt strategimetode, der skal bidrage til at sikre en god og konstruktiv implementering af de lokale politiske mål for PMF samt de centralt aftalte kongresmål.

Baggrunden for beslutningen har været, at sikre en målrettet styring, når en faglig opgave skal sættes i gang eller varetages.

Strategiskabelonen indeholder følgende punkter:

- 1) Beskriv den faglige opgave.
- 2) Sætte mål.
- 3) Sætte succeskriterier
- 4) Indsatser herunder aktiviteter og metoder
- 5) Beskrive ressource- og kompetencebehov
- 6) Hvem inddrages i.f.t demokratiet
- 7) Evaluering

Bestyrelsen har allerede benyttet metoden ved arbejdet med Facebook, x-ordinære ansættelser og Løn.

### **Bestyrelsen i PMF afdeling er sammensat af følgende:**

Formand Dorit Dühring, Næstformand Tony, Fagligsekretær Lene H. Schmidt Rønnow, FTR Liselotte Larsen (Gentofte), FTR Lone Bengtson (Herlev), FTR Brian Møllepovl (Gladsaxe), FTR Jonna (Lyngby-Taarbæk) og FTR Annette Andersen (Furesø) og FTR Peter Kristensen (Gentofte GFO-området)

Ilias Greasidis har desværre valgt at stoppe som FTR i Ballerup kommune og dermed også i bestyrelsen.

Bestyrelsen ønsker Ilias held og lykke med sit nye arbejdsliv og takker ham blandt andet for hans indsats, som FTR i Ballerup kommune for at varetage og sikre pædagogmedhjælperne og de pædagogiske assistenters rettigheder og forbedre de lokale aftaler.

Der er taget tiltag til at finde en ny FTR i Ballerup.