

Rettidig omsorg & fællesskab



GF 22/

*Onsdag d. 5. Oktober 2022 kl. 18.30
Pharmakon, Milnersvej 42, Hillerød*





Rettidig omsorg & fællesskab

Vi har lidt spøgefuldt valgt at give denne beretning titlen "Rettidig omsorg & fællesskab" med et blik til den berømte frase "rettidig omhu" der gennem tiden har været synonymt med god virksomhedsdrift. Det er endog meget alvorligt ment, når BUPL Nordsjælland peger på behovet for at tage vare på det pædagogiske område. Der er brug for omsorg for hvert enkelt barn, ung og voksen, der lægger lidt af sit liv i pædagogernes hænder. Og der er behov for at tage vare på den pædagogiske faglighed, og de rammer der får den til at trives og gro. Og der er ikke mindst brug for at tage vare på professionen, og på de pædagoger der får det bedste frem, i de mennesker de tager vare på.

Forskere fra DPU spurgte på en konference i foråret, om Danmark er på vej ud i en omsorgskrise. En krise der både handler om manglen på professionelle og en manglende anerkendelse af vigtigheden af forskellige former for omsorg i alle livets faser. På BUPLs Pædagogiske Træf i starten af juni i år, knyttede Svend Brinkmann, tidens tegn på mistrivsel sammen med følelsen af ensomhed, eller oplevelsen af at stå alene med de udfordringer livet bringer. Han talte om behovet for at samles i fællesskaber og dyrke det der binder os sammen.

I BUPL Nordsjælland ser vi fremtiden som fyldt med komplekse problemstillinger, der ikke umiddelbart lader sig løse med et enkelt greb. Vi benytter os her af begrebet vilde problemer. Blandt andet inspireret af Sigge Winther Nielsen, der med bogen "Entrepreneurstaten" giver bud på, hvorfor vi oplever en udpræget træghed i løsningen af de største nutidige samfundsudfordringer.

Et af nutidens allerstørste vilde problemer, handler om mental trivsel. Det er tilfældet for børn og unge, men er også del af et større samfundsproblem. Det kan man blandt andet se tal på, i Den Nationale Sundhedsprofil for 2021. På strukturelt plan ser vi det i kommunerne, i form af en stigende nødvendighed for at oprette organiseringer for de særlige behov - de såkaldte mellemformer. Ligeledes ser vi hvordan stress er blevet en folkesygdom, og nogle steder tales der om en decideret "udbrændthedsepidemi". Det udfordrer både rammerne og indholdet af det pædagogiske arbejde, og fremtvinger spørgsmålet; "Hvorfor producerer samfundet i dag mennesker i mistrivsel, og hvad kan der gøres?"

Manglen på arbejdskraft, herunder pædagoger, er anerkendt som et generelt og vildt samfundsproblem. Det giver forstærket kraft til den vigtige diskussion af hvad der skal til for at tiltrække nye til professionen, og især hvad der skaber et godt arbejdsmiljø der motiverer og engagerer de værdifulde pædagoger, der allerede befolker institutionerne. Hvis samfundet skal forebygge mistrivsel frem for at behandle symptomerne, så er der brug for pædagoger og et fagligt fællesskab. Vi bærer en del af nøglen til at bryde den negative spiral.

Vi lever i en tid hvor demokratiet er udfordret, og samfundet i kølvandet på en tid præget af kriser, krig og sygdom har vist sig at være sårbart. Med sårbarhed kommer risikoen for mistrivsel og udsathed for den enkelte, og for sammenhængskraften. Det er derfor ikke kun fremtidens udfordringer der træder tydeligt frem. Det står lige så klart at de vilde problemer kalder på det fagpolitiske fællesskab, og på behovet for at dele viden og finde fælles løsninger. Udsathed skal bekæmpes med og i fællesskab.

Mobilisering & fagpolitisk engagement

Det fordrer medlemsinvolvering og fokus på det fælles i det faglige fællesskab, når BUPL sammen med pædagogerne skal tage livtag med de vilde problemer, og bekæmpe udsathed i børne- og ungdomslivet såvel som arbejdslivet. Der er store dagsordener på spil, og alle har en rolle at spille, når det fagpolitiske fællesskab skal stå stærkt og tydeligt frem i hverdagen, så det kan mærkes at BUPL er til stede på arbejdspladsen og sætter aftryk på velfærdssamfundet.

I horisonten kan vi skimte overenskomstforhandlingerne i 2024. I direkte forlængelse af OK21 er kampen for løn og ligestilling løbet i to spor; et overenskomstspor og et politisk spor. Lønstrukturkomiteen er sat til at afslutte deres arbejde i efteråret 2022, og vi afventer spændte deres forslag og anbefalinger. Vi håber og ser det som en historisk mulighed for politikerne, til at tilvejebringe grundlaget for et opgør med det lønefterslæb, der blev skabt med tjenestemandereformen af 1969.

Lønkampen handler dog ikke kun om kroner og ører. Det handler om at sikre ligestilling af fag med samme uddannelsesniveau og det handler også om at rekruttere nye kræfter til professionen. Løn har ikke kun en praktisk funktion i forhold til at sikre pædagoger en anstændig levestandard, Løn har også en symbolsk kvalitet som strukturel og samfundsmæssig anerkendelse, og lønkampen vedbliver at være en faglig kamp og et opgør med historisk betinget ulighed og uretfærdighed.

Håndteringen af, og prisen på, de sidste to års kriser, krig og sygdom sætter en udfordrende ramme for mulighederne for, at løse samme periodes voksende forventninger til anerkendelse og honorering af "kernetropperne" i den offentlige sektor.

Med andre ord går vi ind i en periode, hvor der er behov for, at vi sammen får vist beslutningstagerne, at de "ikke – ikke kan gøre noget" (citater: Nana Wesley, FAOS), hvis vi skal undgå en stor og omfattende konflikt i forbindelse med OK24, og derfor er der behov for tæt medlemskontakt, åbenhed og inddragelse hele vejen frem mod overenskomstforhandlingerne. Det er et strategisk arbejde der kræver at vi IGEN står skulder ved skulder, og fordrer en fagbevægelse der samler sig. Hver enkelt stemme og hvert enkelt initiativ bliver afgørende. De svar og de løsninger der tegner sig i tiden herefter, kommer til at få afgørende betydning for overenskomstforhandlingerne. En ting er sikkert; OK24 kommer til at have løn som overordnet tema.



Om at .. bygge bro mellem praksis og uddannelsen

– *Per, tillidsrepræsentant i dagtilbud*

Om værdien af .. BUPL Nordsjællands budgetarbejde, der førte til afdækning af en omfattende budgetfejl i Lyngby-Taarbæk Kommune

– *Mette Hoby, ledertillidsrepræsentant*



Trivsel

Når vi taler om samfundsværdi og om den pædagogiske opgave som central, så peger det igen tilbage på tiden som præget af komplekse og vilde problemstillinger. I den offentlige debat vendes der igen og igen tilbage til spørgsmålet om, hvad der mon skaber den markante mistrivsel, der rammer særligt børn og unge, og hvad der kan gøres for at vende denne triste udvikling. Problemstillingen er som sagt kompleks - der er ikke kun ét svar men pædagoger har mange kvalificerede bud. Det er der heldigvis flere der er opmærksomme på, og det bliver tydeligt når der kontinuerligt kaldes på flere pædagoger. Der er dog behov for at brede fokuset lidt længere ud, så det ikke blot handler om antal. For at pædagoger kan byde ind med løsninger på de store trivselsudfordringer, kræver det at de selv trives i arbejdslivet.

Arbejdsmiljø som rammer og vilkår

"Vi skal have flere varme hænder" lyder en kendt parole. Men pædagoger er meget mere end hænder – uafhængigt af at de er varme. Pædagoger er viden, erfaring, etiske overvejelser, modet til at handle i nuet, og evnerne til konstant at reflektere over, hvad der er godt pædagogisk arbejde. Det stiller krav til det arbejdsmiljø, der definerer rammer og vilkår for løsningen af opgaven. Det handler blandt andet om rum til at mødes, og anledninger til at reflektere sammen med en fagligt funderet kollega. Det handler også om tid til at fordybe sig i det, der er essensen af det pædagogiske arbejde – nemlig det der optager de børn, unge og voksne vi arbejder med, så de får en oplevelse af at have en værdifuld stemme i fællesskabet.

Anerkendelsen af det pædagogiske arbejde som en grundpille i samfundet, bør udmønte sig i en prioritering af de rammer og vilkår, der stilles op for løsningen af den pædagogiske opgave. Det er vigtigt for pædagogerne, og det er særdeles vigtigt for de børn, unge og voksne, vi vil noget sammen med.

"Medlemmet henvender sig til BUPL Nordsjællands juridiske team, efter at have modtaget en påtænkt opsigelse i sin prøvetid på grund for højt sygefravær. Under samtalen får det juridiske team oplyst at medlemmet er gravidt, men at arbejdsgiveren endnu ikke har viden om graviditeten. Det juridiske team kontakter herefter forvaltningen, oplyser om graviditeten og indgår forhandling om at trække den påtænkte opsigelse tilbage på baggrund af de nye oplysninger. Opsigelsen trækkes tilbage og medlemmet beholder sit job."

— Jurist i BUPL Nordsjælland —

Erobring af den pædagogiske definitionsmagt

"Pædagogik er at ville noget med nogen"

Således lyder det fra forsker Steen Nepper Larsen, når han skal beskrive pædagogik.

Spørgsmålet er hvad det er vi som samfund vil med den pædagogiske praksis, og hvilke rammer der skal til for at lykkes med det vi sætter os for?

Det pædagogisk arbejde har sit udspring i værdier og etiske overvejelser, og kommer til live i mødet mellem mennesker. Det kan ikke sættes på formel, men kræver en reflekteret tilgang til den viden, og de erfaringer den udspringer af samt en lydhør tilgang til andre mennesker. Derfor er der behov for et opgør med den idé, at god pædagogik garanteres af implementeringen af det rette koncept. Pædagogikken bor i pædagogerne.

Lige nu ser vi med velfærdsaftalerne på de kommunale områder, en intention om at give den faglige legitimitet tilbage til de professionelle. Aftalerne lægger op til en frisættelse fra national lovgivning og kommunale regler og rammer, hvorfor de i folkemunde har fået betegnelsen "frisættelsesforsøgene". Ambitionen om at sætte fagligheden fri, har igangsat en debat om, hvad pædagoger har brug for at gøre sig fri af, og har skabt momentum for at diskutere betydningen af national lovgivning og lokale regler, som enten understøttelse af - eller barrierer for - den gode pædagogik.

Samtidig er der sket et skift i måden frisættelsen diskuteres – for hvis man er sat fri fra noget, hvad er man så blevet fri til at gøre?

Denne diskussion tydeliggør behovet for rum til faglig dialog, sparring og faglig ledelse. Men den kaster også lys på nødvendigheden af, at de erfaringer og refleksioner der skabes i praksis, bliver fundamentet forvaltninger og politikere står på, når den pædagogiske opgave skal understøttes.

I sin konkrete form er de foreløbige velfærdsaftaler blevet en fremkaldervæske, for både styrker og svagheder i organiseringen af, og rammerne omkring, det pædagogiske arbejde, både nationalt og i kommunerne. For lederne kan frisættelsen være et tveægget sværd. Hvem bærer ansvaret for, at ambitionerne om "at løfte kvaliteten af velfærden" indfries, og hvilke parametre måles der på når forsøgene skal evalueres? Samtidig er det muligt at betragte aftalerne, som en invitation til at genoverveje relationen mellem forvaltning, leder og pædagoger, og stille spørgsmål til hvilke opgaver der skal løses hvor og med hvilken faglighed? Ligeledes er det relevant at kikke på, hvilken rolle forældrene skal spille når kvaliteten af dagtilbud debatteres.

Pædagoger efterspørger rum til at diskutere og eksperimentere, og hvis vi skal løse tidens vilde problemer, er det netop evnen til at lære af både succeser og fejl, der er vejen frem, Samtidig kræver det en arbejds-



pladskultur, der hylder refleksionen frem for at måle og veje det pædagogiske arbejde, i den tro, at der findes et korrekt og evidensbaseret svar på, hvordan man griber den pædagogiske opgave an.

Det specielle og det almene

Det er konstateret, at det specialiserede område vokser, og flere og flere pædagoger oplever at den pædagogiske opgave på almenområde, såvel som på specialområdet, kalder på særlige kompetencer, i mødet med komplekse problemstillinger. Udviklingen af nye organiseringer af det pædagogiske arbejde (mellemformer) fordrer skærpet opmærksomhed på rammerne for opgaveløsningen. Det specialiserede område udvider sig mange steder hurtigere end den organisatoriske ramme kan følge med, og BUPL vil både nu, og for fremtiden, holde skarpt øje med, at det pædagogiske argument bliver afgørende, når der skal findes nye pædagogiske løsninger. Også her er der behov for et stærkt blik for arbejdsmiljøet og vilkårene for løsningen af den pædagogiske opgave. Den kompleksitet der ligger i arbejdet med mistrivsel kalder ligeledes på behovet for efter- og videreuddannelse, samt indflydelse på, hvordan uddannelsesmidlerne skal bruges, for bedst at understøtte de behov der er på området. At blive understøttet i udøvelsen af den pædagogiske faglighed, er afgørende for hvorvidt man kan møde børn, unge og voksne, der hvor de er. Hvis vi sammen med kommunerne ikke lykkes med denne centrale opgave, er det alle der taber.

Det pædagogiske arbejde på tværs af fritid og skole

Sidste års partnerskab mellem folkeskolens parter kaldet "Sammen om skolen" har i år fået følgeskab af partnerskabet "Sammen om fritiden". Der er grund til at glæde sig over, at vi er lykkedes med at skabe en stærkt

tiltrængt opmærksomhed omkring fritidsområdet. Det udløser også bekymring for en mulig opdeling af fritids- og skolepædagogernes arbejdsområde. Der er dog spæde tegn på, at det ikke er den vej det går. Opmærksomheden på fritidspædagogikkens potentialer i en skolekontekst, har fået fornyet liv og BUPL bliver ved med at argumentere for pædagogers rolle i skole, såvel som fritid. Børn og unge lever deres hverdagsliv på tværs af disse arenaer, og der er brug for at arbejde med, hvordan vi skaber de bedste rammer for børne- og ungdomslivet, samtidig med at vi værner om arbejdslivet for pædagoger på tværs af fritid og skole.

Arbejdstidsaftaler og understøttelse af TR-arbejdet

I det konkrete lokale arbejde, har BUPL Nordsjælland fokus på at rammesætte og omkransede faglighed og vilkår. For eksempel gennem forhandling af arbejdstidsaftaler og indholdsbeskrivelser. Det er et kontinuerligt fagpolitisk træk, med fokus på at understøtte det pædagogiske arbejde på tværs af områderne, med de rette rammer. Men det er ikke gjort med aftalerne alene. Lige så vigtigt er det, at vi følger udmøntningen, når aftalerne skal ud at leve. Det er et vigtigt element i det fagpolitiske arbejde, at sikre, at aftalerne fortolkes, forstås og bruges. Her har den lokale TR en vigtig rolle at spille. Aftalepapiret udløser ikke automatisk en plads omkring bordet. Den skal i stedet erobres med relevans og vedholdenhed. I forlængelse heraf er BUPL ligeledes meget optagede af rammebetingelserne, for det fagpolitiske arbejde i kommunerne. Den danske model er bredt anerkendt, men det er farligt at hvile for meget på laurbærrene. Modellen er gensidigt forpligtende og fungerer kun, hvis vi værner om den og om intentionen om, at arbejdsmarkedets parter (LÆS: Arbejdsgiver – arbejdsgiver, leder og tillidsrepræsentant) sammen skal løse de udfordringer der opstår. Af den grund er det til stadighed en fælles opgave for BUPL og kommunerne at sikre, at samarbejdet lever op til MED-aftalens formål om medindflydelse og medbestemmelse.



**Om at ..
afprøve en fire dages arbejdsuge på fuld tid**

– Emilie, tillidsrepræsentant i et dagtilbud

Slå ring om de dygtige ledere og medarbejdere og tag godt imod nye kræfter

BUPL Nordsjællands fokus er stadig på, hvordan vi understøtter de ledere og pædagoger, vi har i dag. Gode arbejdsvilkår er den bedste rekrutteringsstrategi, og viser kommunerne rettidig omsorg for både ledere og medarbejdere, er vi nået langt. Rekrutteringsudfordringerne har ligeledes en stærk løndimension, men heller ikke den kan stå alene. Mulighederne for at rekruttere ledere og pædagoger, hænger i høj grad sammen med de vilkår og det arbejdsmiljø, der omgiver det pædagogiske arbejde.

En god arbejdspladskultur er et fælles ansvar, og der er brug for at arbejde med det fra flere forskellige vinkler. For nyuddannede eller nyansatte har modtagelsen på en arbejdsplads stor betydning for, hvordan man trives og derfor også hvor længe man bliver på stedet.

I rekrutteringsøjemed er der fortsat meget at hente, hvis vi fortsætter med at bane flere veje til en uddannelse som pædagog. Pædagoguddannelsen er under udvikling og nye muligheder opstår. Vi er allerede godt i gang med at lave aftaler, der sikrer pædagoguddannelse, både til de ufaglærte, og de der har mod på en opkvalificering eller et karriereskifte.

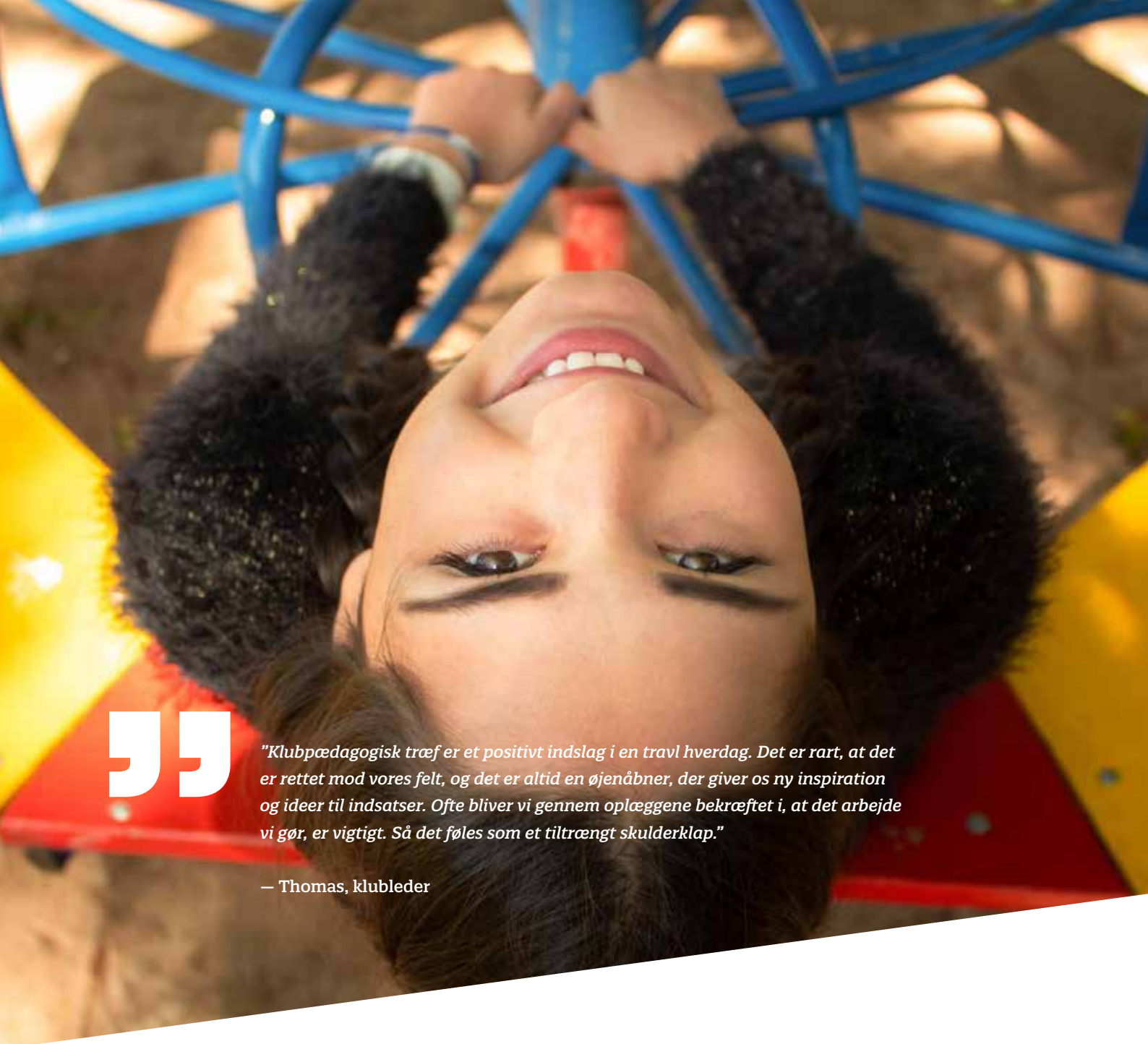
Arbejdsmiljø og understøttelsen af det pædagogiske arbejde er fortsat et af de vigtigste arbejdsområder for BUPL Nordsjælland, når der skal diskuteres løsninger på rekrutteringsudfordringerne. Muligheden for at udføre og udvikle sin faglighed, er af afgørende betydning for nuværende, og kommende pædagoger - både de erfarne, de nyansatte og de studerende.



"Jeg henvendte mig til jer i går, fordi jeg havde problemer med at få udbetalt de tilgodehavende feriepenge efter et afsluttende ressourceforløb i min kommune. Jeg talte med juristen, som bad mig sende nogle papirer. Efterfølgende er kommunen kommet på andre tanker, og har nu sat min sidste ydelse ind. Jeg er meget taknemmelig, for at have sådan en velfungerende fagforening."

— Medlem





”

"Klubpædagogisk træf er et positivt indslag i en travl hverdag. Det er rart, at det er rettet mod vores felt, og det er altid en øjenåbner, der giver os ny inspiration og ideer til indsatser. Ofte bliver vi gennem oplæggene bekræftet i, at det arbejde vi gør, er vigtigt. Så det føles som et tiltrængt skulderklap."

— Thomas, klubleder

"En næsten toårig proces med medlemsmøder, forhandlingsmøder med leder og HR samt tæt samarbejde med TR har sikret gode løn og arbejdsvilkår for medlemmerne på det forebyggende og dagbehandlende område i Gentofte Kommune.

I samarbejde med Socialpædagogerne har en insisterende og løsningsorienteret indstilling, samt et forhandlingsrum præget af respekt og gensidig forståelse ført til, at BUPL Nordsjælland har opnået et fremragende resultat.

Stor medlemstilfredshed, 6 nye medlemmer og 5 lokal- og forhåndsftaler blev landet. Som et medlem konstaterede - Jeg er stolt af jeres arbejde, og af at være medlem af BUPL."

— Forhandlingsleder i BUPL Nordsjælland —

Fagligheden gror når den bliver gødet

Normeringsdagsordenen har flere steder stadig politisk medvind, og BUPL arbejder for at styrke og understøtte den opmærksomhed, der er kommet på normeringer som et centralt element i en kvalitetsdiskussion på hele det pædagogiske område.

Normering har været et varmt emne i den politiske debat gennem flere år og den fortsatte normeringskamp har både succeser og dilemmaer indbygget i sig. Kommuner landet over har promoveret sig på at leve op til et normeringsniveau, der i BUPLs øjne er at betragte som et minimumsniveau. Det endda på trods af at tallene ofte ser lidt anderledes ud, når de bliver kikket efter i sømmene. BUPL Nordsjælland har deltaget i arbejdet med at skabe gennemsigtighed, i den måde normeringer opgøres, med udviklingen af den såkaldte "omsættertabel". Den rejser stadig landet rundt, båret frem af politisk og fagpolitisk vilje samt forældreengagement, og understøtter et mere realistisk udgangspunkt for lokal debat om normeringer.

Der er kommet en længe ventet lovgivning på området, men blækket er knapt tørt, før en national udbredelse af velfærdsforsøgene ser ud til at kunne udfordre selv samme lov. Normeringskampen er derfor langt fra slut. Vi arbejder fortsat på, at normeringer i dagtilbud skal være bedre end minimumsniveauet. Lige nu arbejder forsknings- og analysecenteret VIVE, på en afdækning af normeringer på fritidsområdet. BUPL Nordsjælland hilser nuanceret viden om normeringsforholdene velkommen, og vil bruge den nye viden som løftestang i det fagpolitiske arbejde for at sikre en høj pædagogisk kvalitet på alle områder.

I et kvalitetsperspektiv, er normeringer et begreb som skal udfoldes, for det kommer til at stå helt klart hvad der understøtter den pædagogiske kvalitet. Pædagogandelen har en helt afgørende betydning for muligheden, for at man i den pædagogiske praksis lykkes med gribe, understøtte, udvikle og styrke børn og voksne. Det handler ligeledes om rammerne om - og mulighederne for - efter- og videreuddannelse med udgangspunkt i den enkelte institutions og pædagogs behov. På den måde arbejder man for at sikre at udviklingen af pædagogikken opleves som meningsfuld og værdifuld. Ikke mindst handler det om de vilkår pædagoger har for udvikling af egen praksis, særligt i form af tid til forberedelse og refleksion. I en tid med rekrutteringsud-

fordringer, skærpes behovet for at styrke pædagogers muligheder for at understøtte og udvikle pædagogikken. Kvaliteten af den pædagogiske praksis er nemlig et tema med mange interessenter, men de vigtigste er de børn, unge, voksne vi værner om.

Kommunerne har i juni landet en økonomiaftale der af regeringen beskrives som "ansvarlig", og af kommunerne beskrives som en kriseaftale. I skrivende stund kender vi ikke resultaterne af kommunernes budgetforhandlinger, men med de "effektiviserings-" og "omprioriteringskataloger" (LÆS: sparekataloger) vi indtil nu er præsenteret for, er det tydeligt at området er i spil. I forhandlingen om prioritering af kroner og ører, er BUPLs position den, at prioriteringen af det pædagogiske område er en nødvendig investering.

Ledelsens fordring

Arbejdet med at sikre vilkår for fagligheden, handler også om ledernes arbejdsvilkår. Strukturelle elementer, som blandt andet organiseringen af områder, har stor betydning for den enkelte leders mulighed for at udøve nærværende og faglig ledelse. Opgavens omfang som daglig pædagogisk leder, kan være udfordrende, og man kan savne kollegaskab i sin opgaveløsning. Det kalder på behovet for at finde veje, til at sikre den enkelte leders mulighed for faglig sparring og fællesskab. Det pædagogiske område er under konstant udvikling, og således er ledelsesopgaven i konstant bevægelse. Det kalder også på fokus på lederes mulighed for at uddanne og dygtiggøre sig, der hvor de oplever at behovet er.

Det kalder ligeledes på en opmærksomhed på, hvilke opgaver omkring det pædagogiske arbejde der kræver en stærk pædagogisk faglighed, og hvilke opgaver der med fordel kan løses andetsteds. Der kan med fordel kikkes på, hvordan man administrativt kan understøtte den enkelte leder for dermed at frigøre tid og rum til faglig ledelse tæt på.

BUPL Nordsjælland har derfor fokus på:

— ***At styrke sammenhængskraften og fællesskabet*** på tværs af professionen og øge mobiliseringen af medlemmer og tillidsvalgte omkring de aktuelle fagpolitiske dagsordener.

— ***At fastholde fokus på det gode arbejdsmiljø*** med vægt på løn, vilkår, karrieremuligheder og rum og tid til faglig refleksion og udvikling i opgaveløsningen som den bedste vej til både at rekruttere nye til professionen og motivere og engagere erfarne pædagoger.

— ***At arbejde strategisk*** med et opgør med pædagogernes lønefterslæb med overenskomstforhandlingerne og de lokale budgetter som forhandlingsplads.

— ***At forhandle og indgå lokale aftaler*** der understøtter pædagogers arbejdsvilkår samt fastholde fokus på udmøntningen af aftalerne for at sikre rammer og vilkår for kvalitet i den pædagogiske praksis.



Understøttelse af tillidshvervet i BUPL Nordsjællands 12 kommuner

I BUPL Nordsjælland har vi i det forgangne år afholdt omtrent 140 TR-møder på tværs af fagforeningens 12 kommuner. Omkring halvdelen af disse møder foregik online, på grund af omstændighederne omkring Corona.



"I forbindelse med udviklingen af omsættertabelen i Fredensborg Kommune mødte jeg to repræsentanter fra BUPL Nordsjælland som var modige, havde integritet, var lyttende og nysgerrige i det innovative rum som vi fik skabt sammen lokalt.

Jeg har oplevet, at BUPL Nordsjælland har spillet forældrene gode i Fredensborg Kommune, gennem vores proces omkring omsættertabelen, som ledte frem til vores normeringsrapport. Så tak for det til jer."

— Birgitta, forældre

BUPL
NORDSJÆLLAND

Østergade 4 A, 3400 Hillerød
nordsj@bupl.dk
bupl.dk/lokalt/nordsjaelland

Find oplysninger om generalforsamlingen
og tilmeld dig på vores hjemmeside

www.bupl.dk/lokalt/nordsjaelland

Middag og indskrivning fra kl. 17.00

