



GENERALFORSAMLING 2022

Det storkøbenhavnske fællesskab

Tid

Torsdag d. 6. oktober kl. 18 - 22.15
Indskrivning fra kl. 16.30
Let anretning kl. 16.45 - 17.45

Valg til Repræsentantskabet
i PBU (Pædagogernes Pension)
kl. 17.45 - 18

Sted

Frihedens Idrætscenter,
Hvidovrevej 446, 2650 Hvidovre

Tilmelding

bupl.dk/storkobenhavn

BUPL
STORKØBENHAVN

Dagsorden Generalforsamling 2022

1. Formalia
 1. Valg af dirigent og referent
 2. Godkendelse af lovlig indvarsling, dagsorden og forretningsorden
2. Bestyrelsens skriftlige beretning og formandens mundtlige beretning
3. Orientering fra hovedbestyrelsen
4. Regnskab for 2021
5. Indkomne forslag
6. Kongres 2022
7. Budget 2021, inkl. normeringsplan
8. Valg
 1. Næstformand
 2. Kasserer
 3. Hovedbestyrelsesmedlem
 4. Anden suppleant for hovedbestyrelsesmedlemmerne
 5. Øvrige bestyrelsesmedlemmer
 6. Suppleanter til bestyrelsen
 7. Kongresdelegerede
 8. Tre suppleanter for de kongresdelegerede
 9. Kritiske revisorer
 10. Suppleanter for kritiske revisorer
 11. Fanebærer
9. Eventuelt

Generalforsamlingen er øverste myndighed i alle anliggender, der alene vedrører fagforeningens forhold.

Både pædagoger og ledere deltager i generalforsamlingen.

Det storkøbenhavnske fællesskab

Bestyrelsen har det sidste år arbejdet med især seks centrale temaer i tværgående arbejdsgrupper: 0-6 års-området, skole- og fritidsområdet, inklusion, løn, arbejdstid samt mobilisering og deltagerorienterede aktiviteter.

Udover de seks temaer har en række øvrige emner også fyldt. Der er bl.a. fulgt op på generalforsamlingens beslutninger fra 2021, afholdt Pædagogisk Folkemøde, arbejdet med rekruttering og fastholdelse samt strategisk interessevaretagelse, ligesom kommunalvalg, de kommunale budgetforhandlinger og lederbestyrelsens arbejde for arbejdsmiljø har fyldt.

Bestyrelsen har i perioden siden sidste generalforsamling afholdt 10 møder, herunder et strategiseminar for bestyrelsen samt et strategiseminar for bestyrelse, FTR'er, LTR'er, lederbestyrelsen og kommunegrupper.

SEKS CENTRALE EMNER I 2021/22

0-6 års-området

Et af bestyrelsens prioriterede arbejdsområder er dagtilbudsområdet. Vi har i arbejdet med 0-6 års området haft fokus på minimumsnormeringer, kvalitet i opgavevaretagelsen, pædagogisk tilsyn, pædagoger på fuld tid, professionsstrategi, arbejdstidsaftaler samt fastholdelse, videreuddannelse og rekruttering.

Situationen i 2022 er desværre den, at pædagogerne både oplever et pres på normeringerne og en tendens til, at der presses flere børn ind på de få samme kvadratmetre. Begge dele udfordrer børnefællesskaberne, og sætter den daglige pædagogiske opgavevaretagelse under pres.

Et andet forhold, der har haft og har stor betydning for 0-6 årsområdet er, at det specialiserede område er rykket ind i det almene: Flere børn har brug for særlig opmærksomhed og styrkede pædagogiske indsatser, hvilket påvirker pædagogerens arbejdsmiljø.

Vi må konstatere, at der stadig er et stykke vej, før omverdenen forstår og anerkender os og vores pædagogiske virke i børnenes tidlige liv, selvom kravet om minimumsnormeringer er blevet et gængs ord i det danske sprogbrug. Der er stadig et for stort gab fra kommunernes skrivebordsberegning af, hvad en minimumsnormering er, og den normering rigtigt mange oplever dagligt. Så som fag-

forening står vi overfor udfordringen om, at lade kommunerne forstå, at minimum ER minimum. De aktuelle budgetforslag i kommunerne gør samtidig situationen svær. Der er pt kommunale budgetkataloger med forslag til besparelser i et omfang, vi ikke har set i mange år, og som vil få betydning for såvel minimumsnormeringer og pædagogers og lederes arbejdsmiljø, hvis de gennemføres.

Skole- og fritidsområdet

Hvert femte barn føler sig ikke accepteret i skolen (Børns Vilkår, 2020). Det er en fælles udfordring, og vi er – også på den baggrund – nødt til at blive ved med at italesætte værdien af kvalitative pædagogiske fritidstilbud, hvor børn og unge kan indgå i sunde fællesskaber. Fællesskaber med rum for kreativt, praktisk, fysisk og socialt samvær, og hvor man som barn og ung kan være fri for præstationspresset. Derfor fortsætter vi vores budskaber til politikere og forvaltninger om nødvendigheden af præstationsfrigørende rum i skole og fritidstilbud, og at det kræver pædagogiske tilbud, hvor pædagogerne også har den tid og de rammer, der svarer til opgaven.

I skoleåret 2021/22 fik kommunerne mulighed for at afkorte skoledagen og i stedet indføre to-voksenordninger i nogle af undervisningstimerne. Muligheden, der er videreført til skoleåret 2022/23, åbner for højere kvalitet i undervisningen og mere fritid. Desværre er der ikke fulgt penge med til serviceudvidelsen. Så ønsker skolerne at benytte sig af muligheden, skal de selv finde pengene i budgettet med den risiko, at de flytter midler fra fritid til undervisning. Det vil igen presse vores pædagoger og ledere i deres pædagogiske virke.

Vi oplever generelt udfordringer med uigennemsigtige budgetter på skole- og fritidsområdet. Vi har i tæt dialog med tillidsrepræsentanter og den Lokale Leder Bestyrelse dagsordensat udfordringen i vores kommuner bl.a. via møder med forvaltninger, skoleledere og politikere. Vores mål er at fastholde ressourcerne på området og højne kvaliteten i fritidsinstitutionerne.

BUPL Storkøbenhavn er aktive i kampen for indførelsen af minimumsnormering på hele fritidsområdet. Minimumsnormeringerne har desværre ikke vundet det store politiske indpas endnu, men vi glæder os over, at vores pres for mere kvalitet på fritidsområdet nu er nået ind bag murene på Christiansborg. Det har i første omgang givet sig udslag i, at der er afsat midler til sociale normeringer til SFO'erne. Penge, der er på vej ud i kommunerne, og som vi vil holde øje med også når helt ud på institutionerne.

Inklusion

Det stigende antal børn, der mistrives, skaber et stort pres på specialområdet, og KL og regeringen har indgået en aftale, der på ingen måder imødekommer behovet.

I BUPL Storkøbenhavn har vi i det forgangne år arbejdet intenst for at forbedre rammerne for pædagoger, som arbejder i mellemformer, inklusionslignende tilbud, specialskoler, specialklasser m.m. Vores satsningsområde om inklusion har bl.a. medført, at vi sammen med BUPL Sydøst har undersøgt vores medlemmers erfaringer med eksisterende tilbud, og hvad der skal til for at lykkes. Og de seks opmærksomhedspunkter, som medlemmerne peger på, der skal til, for at lykkes med inklusionsopgaven i undersøgelsen er i overskrifter:

1. Klarhed over opgaven, målet og målgruppe
2. Faglig ledelse tæt på
3. Tid til forberedelse, mødeaktiviteter og samarbejde
4. Let tilgængelig tværprofessionel sparring
5. Fysiske rammer der understøtter opgaven
6. Tilstrækkelig personaledekning

Selvom mange af opmærksomhedspunkterne er velkendte, så har vi nu en undersøgelse, som står på erfaringer fra praksis, vi kan bruge i dialog med kommunerne. Det er også vigtigt at pointere, at et par af punkterne, som f.eks. fysiske rammer og det at have klarhed over opgaven, er noget vi vil have mere fokus på i det fremadrettede arbejde.

Bestyrelsens inklusionsarbejdsgruppe er i gang med at folde de seks opmærksomhedspunkter ud til konkret brug i kommunerne. Der arbejdes således på en form for tjekliste, som både TR'er, faglige sekretærer og FTR'er kan bruge i interessevaretagelsen i vores kommuner.

I november 2021 afholdt vi Specialpædagogisk Konference sammen med BUPL Nordsjælland og BUPL Hovedstaden under overskriften 'Inklusion'. Over 200 pædagoger og ledere deltog i konferencen. At så mange valgte at deltage i konferencen er en klar indikator for, at omfanget af udfordringerne fylder i hverdagen på rigtig mange arbejdspladser i vores område.

Inklusionsudfordringerne ser på ingen måder ud til at blive færre, og arbejdet for at forbedre rammerne for pædagoger, der arbejder i inklusionstilbud, mellemformer og lignende vil også fylde i den kommende generalforsamlingsperiode.

Løn – retfærdig løn og ligeløn

Arbejdet for en højere og mere retfærdig løn har også i år været præget af stort engagement for at få ændret vores historiske indplacering i Tjenestemandsguldsreformen af 1969.

Vores kamp for at skaffe både pædagoger og ledere en retfærdig løn sker på flere niveauer. I kommunerne står vi overfor arbejdsgivere, der står hårdt på deres. Alligevel er det lykket os at hente millioner hjem til vores medlemmer i form af både forhåndsftaler og lokale aftaler takket være bl.a. fællestillidsrepræsentanternes, tillidsrepræsentanternes og lønkonsulenternes vedvarende indsats.

På TR-topmødet i september var løn og ligeløn også omdrejningspunkt. Som optakt til Lønstrukturkomitéens anbefalinger og OK24, har vi besluttet, at formand og næstformand skal forbi alle TR-grupper og drøfte BUPL's strategi og forskellige scenarier og positioner ift at forbedre de kommende indsatser for en mere retfærdig løn.

Med rekrutteringsudfordringen i baghånden har vi på den konkrete bane tilkæmpet flere penge til pædagogerne i en del af vores kommuner. Og flere kommuner er på vej! Vi har gennem en årrække kigget ind i statistikker, der viste, at vi i det storkøbenhavnske område sakkede bagud på ranglisten over lønindplaceringer blandt pædagoger, og at tendensen stort set gjaldt alle vores kommuner. Efter en målrettet indsats er vi ved at vende den udvikling og langt de fleste af vores kommuner kravler nu op ad ranglisten. Og dét selvom de nye lønaftaler ikke fuldt ud kan læses af tallene endnu. Er vi i mål? Nej det er vi ikke, og det er derfor også vigtigt, at vi bliver ved med at presse på og fortsætte vores indsatser. Det gælder i forhandlinger med kommunen, og det gælder i den offentlige debat.

Vi har siden GF21 intensiveret det politiske indflydelsesarbejde ved egne arrangementer og deltagelse i ligeløns-arrangementer i fagbevægelsen, for vi er mange pædagoger, der kræver en højere værdisætning af vores fag. Vi har deltaget i demonstrationer foran Christiansborg, Kommunernes Landsforening (KL) og Beskæftigelsesministeriet sammen med andre organisationer og i år også på Folkemødet på Bornholm, hvor vi havde sat lokalpolitikere i stævne og indkaldt til debat med ungdomspolitikere om ligeløn for at præge fremtidens beslutningstagere. Sidst men ikke mindst udskiftede vi vejnavnene i Allinge med nye ligeløns-oplysende og pædagogvenlige vejnavne for at sprede budskabet om, at ligeløn er noget vi som samfund, der hylder ligestilling, skal i mål med. En event, der fik stor opmærksomhed.

Arbejdstid

Det er et vigtigt fokusområde for bestyrelsen at sikre pædagogerne den nødvendige forberedelsestid. For kvalitet kræver tilstrækkelig forberedelsestid – og det er et budskab vi konstant gør opmærksom på overfor kommunerne. Udover det løbende politiske påvirkningsarbejde i kommunerne, arbejder vi bl.a. på at udvikle en ensartet ramme for, hvad der skal til for, at vi som pædagoger kan udføre vores arbejde godt. Alt for mange steder har vi stadig ikke lokale aftaler om, hvordan arbejdet skal tilrettelægges, hvem der skal inddrages, og hvornår skemaer skal tilfalde den enkelte.

Bestyrelsens arbejdsgruppe er ved at lægge sidste hånd på en politik, som skal være en rettesnor for, hvordan vi systematisk kan stille krav til arbejdsgivere og kommuner. Samtidig arbejder vi på en skabelon for den gode arbejdstidsaftale, som skal bruges i forhandlingsarbejdet med kommunerne og til at oversætte politikken til handling.

Mobilisering og deltagerorienterede aktiviteter

Vi har med vores fokus på mobilisering og deltagerorienterede aktiviteter ønsket at imødekomme og undersøge forskellige typer af aktiviteter, der kan være befordrende for medlemsdeltagelse og aktivisme. Aktiviteter som aktuelt og på sigt får flere medlemmer til at opleve sig som en aktiv del af det storkøbenhavnske fællesskab.

Den seneste iøjnefaldende aktivitet er vores deltagelse i Copenhagen Pride, hvor vi har været aktive sammen med resten af fagbevægelsen på Rådhuspladsen og til paraden med både budskaber og tilstedeværelse. Ellers har vores aktivisme været synlig ved de mange Tjenestemandstirs dage, hvor vi sammen med vores søsterorganisationer har stået foran Folketinget for at få folketingspolitikere og omverden til at forstå, at ligelønsproblemet ikke kan løses ved de traditionelle overenskomstforhandlinger. I 'Fælles om ligeløn' er vi med i et andet tværfagligt fagbevægelsesinitiativ, som afholder happenings foran Beskæftigelsesministeriet og hepper på Lønstrukturkomitéens medlemmer, når de skal til møder. Og til Kvindernes Internationale Kampdag d. 8. marts var vi med til at få Balleruphuset fyldt med aktive feminister og medlemmer til et fælles FH Hovedstaden arrangement.

Vi ønsker også fremadrettet at skabe plads og facilitere aktiviteter, hvor vi inviterer medlemmer til at være medskabende og deltagende. Vi kender det allerede i forhold til vores TR-råd, hvor en mindre gruppe TR'er er med til at forme TR-topmødet. Vi har også netværk for TR'er, der repræsenterer specialpædagoger, der mødes, og senest har vi fået et nyt netværk omkring pædagoger, der arbejder med dyrehold. Et netværk, der i øvrigt udsprang af Pædagogisk Folkemøde.

Vi har i siden GF21 i det hele taget haft fokus på medlemsdemokrati og mandatindhentning, herunder hvordan vi styrker vores kommunegrupper, som på den ene side er en formel instans, der skal sikre medlemsindflydelse, men hvor formen måske kan være svær for nogle medlemmer. Vi har drøftet om en ændret beskrivelse af vedtægterne for kommunegrupperne kan åbne for et større deltagerengagement. Vi er i bestyrelsen dog nået frem til, at vedtægterne er gode nok, men at vi må arbejde med at tydeliggøre, hvad og ikke mindst hvordan, vi forventer, at kommunegrupperne arbejder med medlemsinddragelse.

Balleruphuset skal være med til at skabe rammerne for, at pædagogiske tanker, ideer og handlinger udfolder sig til gavn for fællesskaber og forandring.

ØVRIGE EMNER

Kommunale budgetforhandlinger

I 2022 er vi i en lang række af vores kommuner blevet præsenteret for spareforslag på børne- og ungeområdet i en størrelsesorden, vi ikke har set i mange år. Besparelsesforslag med store konsekvenser for såvel børn som pædagoger i de enkelte kommuner. Høringssvar, debatindlæg, pressearbejde, møder på både politisk niveau og forvaltningsniveau har derfor været intensiveret, og der har været demonstrationer og medlemsmøder.

Forhandlingerne er i skrivende stund ikke afsluttet.

Kendte og ikke-kendte resultater

BUPL Storkøbenhavn og alle vores tillidsvalgte kæmper dagligt for bedre løn- og arbejdsvilkår for alle pædagoger og ledere i vores kommunale, private og selvejende institutioner. Nogle kampe sker i fuld offentlighed, i pressen og på de sociale medier, mens andre sejre kommer mere stille i hus, selvom forhandlingerne har været intense, stået på længe og involveret mange.

Et af de mindre kendte resultater, kan være, når en kommune glemmer at opskrive lønudgifterne med de rigtige tal fra KL, og dermed uforvarende kommer til at sende et par mio. kroner for lidt ud til arbejdspladserne - og dermed de lokale lønforhandlinger. Heldigvis følger vi løbende med i kommunernes tildelingsmodeller og økonomiberegninger, og finder vi en fejl retter forvaltningen som regel op. Andre gange kræver det et par møder med borgmesteren.

Fælles for både de kendte og mindre kendte forhandlinger er dog, at fokus altid er på at forbedre forholdene på de pædagogiske arbejdspladser for pædagoger og pædagogfaglige ledere.

Generalforsamlingens beslutninger

PÅ GF21 besluttede generalforsamlingen at afsætte midler fra vores egenkapital mhp. at ruste os til fremtiden. Generalforsamlingen stemte for ansættelse af en ekstra faglig sekretær, en professionsmedarbejder, ekstra midler til TR-aktiviteter, som en del af øget mobilisering og nye deltagerorienterede aktiviteter samt et nyt telefonsystem.

Ansættelsen og valget af en ekstra faglig sekretær har givet os mulighed for at omorganisere os, så vi kan være tættere på vores kommuner samtidig med, at de politiske ansvarsområder er repræsenteret i alle kommuner. Med omorganiseringen, som vi fortsat er ved at implementere, forventer vi bl.a. en tydeligere retning og et tættere samspil mellem faglig sekretær og fællestillidsrepræsentant om arbejdet i kommunerne.

Vi har som fagforening i en årrække bekendt os til at være en professionsfagforening, hvor formålet netop er at synliggøre og argumentere for værdien af den pædagogiske faglighed for børns udvikling og trivsel. En tydeliggørelse af de pædagogiske argumenter ser vi som et af flere greb for at løfte værdien af vores arbejde. Ansættelsen af professionsmedarbejderen kvalificerer nu og på sigt vores professionsargumenter med nyeste viden inden for professionen, og vi er bedre stillet ift. at analysere kommunernes konceptbehov og handlinger i såvel MED-systemet, i høringsvar som på institutionsniveau.

Arbejdet med TR'erne har med bevillingen på 500.000 kr. fået et kvalitativt løft. Udover internater og nye temakurser for TR'er, LTR'er og FTR'er, arbejdes der også på udvidede kurser for TR-grupper i kommuner, som har haft en del udskiftning eller på anden vis har brug for ekstra støtte for at blive en stærk TR-gruppe i kommunen.

Endelig er arbejdet for en ny og forbedret telefonindgang til Balleruphuset, hvor du som medlem kan få svar på det meste uden at blive viderestillet, ved at tage form. Vi er gået sammen med to andre lokale BUPL-fagforeninger om at lave en ny og forbedret telefonindgang, hvor målet er, at I som medlemmer får hurtigere svar på de spørgsmål, I ringer ind om.

Rekruttering og fastholdelse

Manglen på pædagoger er et velkendt problem, og mange institutioner i vores område melder, at de ikke kan besætte ledige pædagogstillinger. De nyeste tal om optaget på pædagoguddannelsen, hvor 19% færre har søgt pædagoguddannelsen i år understreger problemet. Men vil vi fortsætte med at være et velfærdssamfund ER det et problem, vi SKAL løse – og i fællesskab.

Vi har i BUPL Storkøbenhavn inviteret os selv til møder i samtlige af vores kommuner for bl.a. at give vores bud på, hvordan rekrutteringsudfordringerne kan løses. Vi har sendt forhandlingsbegæring afsted. Vores FTR'ere sidder i udvalg og arbejdsgrupper, der arbejder med rekruttering og fastholdelse, og vores bud har været, at der ikke kun findes én løsning, men at der skal mange forskellige løsninger og tiltag til.

Nogle af de bud vi har stået på i vores diskussioner med kommunerne er, at der er et stort potentiale i dels at få flere til at tage meritpædagoguddannelsen, dels at skabe mulighed for sporskifte for de bachelorer og kandidater, der ønsker at blive pædagoger. Den indsats ser ud til at virke, og har de sidste par år resulteret i en tredobling af optagne på meritpædagoguddannelserne.

Fastholdelse af pædagoger på arbejdspladserne er en lige så vigtig del af dialogen og forhandlingen med kommunerne. Et par af de elementer, vi har sat på dagsordenen ift. fastholdelse, er at sikre tid til at udøve faglighed og tid til forberedelse. Faktorer som også kan være med til rekruttere flere til kommunen.

Af andre rekrutterings- og fastholdelsesløsninger er bedre mulighed for attraktive senioraftaler, bedre forhold for de studerende, så de har lyst til at vende tilbage til kommunen efter endt uddannelse samt vilkår og uddannelse for praktikvejledere. Kommunerne kan også blive bedre til at tage imod nyansatte og nyuddannede. Vi har f.eks. i nogle kommuner lavet aftaler om mentorordninger, onboarding og færre opgaver det første år, så man har bedre muligheder for at falde til i sit nye job som pædagog.

I mange af vores kommuner er der en forståelse for, at der skal handles og laves løsninger - og vi har indgået aftaler og fundet løsninger med politikere og forvaltninger. Men vi oplever også, at der i nogle kommuner stadig er lidt vej fra gode intentioner til reel handling. De kommuner fortsætter vi med at lægge pres på. Og som beskrevet i afsnittet om løn, skal der heller ikke herske tvivl om, at løn er en afgørende faktor ift. rekruttering og fastholdelse.

Pædagogisk Folkemøde

Efter et år med et digitalt covid19-venligt Pædagogisk Folkemøde, vendte vi i 2021 tilbage til det fysiske folkemøde, hvor Balleruphuset igennem en lang dag var fyldt med god energi og debatlystne pædagoger og socialpædagoger.

Der var vanen tro inviteret en lang række foredragsholdere. Og denne gang talte de bl.a. om marginaliserede unge, mobning, køn, kønsskifte, digital dannelse, leg og læring, dyrehold og det personlige lederskab. Vi havde også inviteret lokale politikere til debat i anledning af kommunalvalget d. 16. november 2021, og vi sluttede dagen af med spisning og underholdning.

Pædagogisk Folkemøde 2021 havde særligt fokus på pædagogernes egne erfaringer og tiltag. Det gav deltagerne mulighed for udveksling af praksiserfaringer og fælles interesser og affødte også nye netværk.

I 2022 afvikles Pædagogisk Folkemøde mandag d. 14. november – og du kan som medlem eller som pædagogisk arbejdsplads bidrage aktivt med viden og erfaring til fælles glæde.

KV21

Op til kommunalvalget 16. november 2021 blev der arbejdet intenst på at sætte børn og unges liv og pædagogernes vilkår på den kommunale dagsorden. Vi drog stor nytte af især det strategiseminar, der lå op til kommunalvalget, hvor vi havde arbejdet med hvilke handlinger, der kunne løftes lokalt. Og det lykkedes at få gennemført en lang række aktiviteter – og med succes. Både på de sociale medier, hvor flere og flere kandidater taggedede os og gerne ville i dialog, men især de forskellige fysiske møder med kandidaterne kastede både diskussioner og gode og langsigtede relationer af sig. FTR'er og andre tillidsvalgte inviterede til sofamøder, vi stillede lokaler til rådighed, indbød til og deltog i debatter og i liveudsendelser, og arrangerede også to store borgermøder under overskrifterne 'Hvad er vigtigt for et godt børne- og ungeliv?' og 'Vær med til at påvirke børn og unges liv'.

Lederne og LLB fik arbejdsmiljø på den nationale dagsorden

Vores Lokale Lederforenings Bestyrelse (LLB) har i det forgangne år haft et indsatsområde om lederens psykiske arbejdsmiljø. Arbejdstilsynet fokuserer ofte på lederens rolle som arbejdsleder og ikke så meget på lederens eget arbejdsmiljø som medarbejder. Det betyder, at lederens arbejdsmiljø ofte falder ned mellem to stole.

LLB har konstateret, at lederne ikke i tilstrækkelig grad er dækket af arbejdsmiljøorganisationen i kommunen. Hvornår er man som leder arbejdsgiver og ansvarlig for arbejdsmiljøet, og hvornår er man ansat af kommunen og dermed dækket af lovgivningen?

Det har været LLB's helt store mærkesag i år, og på årets landspolitiske årsmøde fik LLB opbakning fra resten af landets ledere til at skrive nogle af kravene ind i det landsdækkende arbejdsprogram.

Samtidig har vi været med til at skubbe på for, at både Arbejdstilsynet og de forskellige branchevejledninger tager højde for lederens arbejdsmiljø - også i kommunernes arbejdsmiljøorganisation. Dette arbejde er lykkedes, og kommunerne modtager for tiden vejledninger fra Arbejdstilsynet, der omhandler arbejdet for bedre arbejdsmiljø - også for ledere. Sammen med LLB er vi derfor i gang med at kontakte kommunerne for at følge op på de nye vejledninger.

Strategisk interessevaretagelse – sammen om kommunerne

Som fagforening har vi aftale- og forhandlingsret overfor de kommunale arbejdsgivere, og pædagogernes og de pædagogiske lederes løn skal forhandles og aftales. Vores adgang til forhandlingsbordet er altså givet på forhånd i vores aftaler. Men der er meget mere end lønnen, som har betydning for vores arbejdsliv: fysiske rammer, normering, samarbejdet, arbejdsmiljøet, fagligheden, pædagogiske koncepter, ledelsesstruktur, nye inklusionsopgaver – bare for at nævne nogle. Listen er lang.

Kendetegnede for listen er, at vores indflydelse er afhængig af en fælles indsats og relationer i de enkelte kommuner på såvel forvaltningsniveau som politisk niveau. Derfor er vi mange, der dagligt er i dialog med kommunalpolitikere, forvaltningschefer, forældre og andre faggrupper - og derfor er vi mange, der hele tiden forsøger at finde løsninger, som også kommunen kan se sig selv i og derfor vælger.

I den forgangene generalforsamlingsperiode har vi i BUPL Storkøbenhavn styrket vores arbejde med interessevaretagelsen gennem strukturerede møder mellem daglig ledelse, FTR, LTR og sekretariatet. På møderne gennemgår mødedeltagerne både de af bestyrelsen valgte centrale emner og den aktuelle kommunes udfordringer og muligheder. FTR'ers, TR'ers og LTR'ers store viden om kommunen, kombineret med de faglige sekretærers tværgående erfaringer fra alle kommuner, giver sammen med sekretariats analyser et godt og solidt afsæt for fælles handlinger og resultater.

Digitalisering – flere muligheder og platforme

I 2020 besluttede bestyrelsen i BUPL Storkøbenhavn at anvende midler til opgradering af vores teknologi og de muligheder, som covid19 hjalp stærkt med til at introducere. Det arbejde er vi i gang med at udvikle, og resultatet er bl.a., at vi i stigende grad laver videoer og webinarer mv. som en del af vores undervisning og kommunikation med de tillidsvalgte.

Næste skridt bliver at invitere alle medlemmer til arrangementer over mobilen, på pc eller tabletten. Ikke som en erstatning for det fysiske møde, men som et supplement. Håbet er, at medlemmerne kan deltage digitalt og måske ligefrem (gen)se fysiske cafearrangementer via hjemmesiden. Vi arbejder også på at tilbyde flere webinarer om aktuelle emner og spørgsmål. Dermed kan vi fremover både mødes fysisk – og deltage i fællesskabet hjemmefra.

Ny hjemmeside, nyt logo og ny visuel identitet

Når I som medlemmer i dag tjekker ind på BUPL Storkøbenhavns hjemmeside, facebook, modtager nyhedsbreve eller kommer forbi Balleruphuset, så bliver I mødt af et nyt logo og et nyt visuelt design. Designet er moderniseret, og magenta har fået selskab af andre farver, selvom den stadig er en stærk markør.

Hjemmesiden bupl.dk har også fået nyt design, ny navigation og indholdet er prioriteret på ny.

Der arbejdes pt også på en TR-samarbejdsportal med en tilknyttet app, som skal lette kommunikationen mellem tillidsvalgte og medlemmer på arbejdspladsen. Vi forventer, at det nyeste tiltag bliver præsenteret i slutningen af året.

Pædagoger udstiller kunst

Når pædagoger og ledere i dag besøger BUPL Storkøbenhavn i lokalerne i Ballerup, er det samtidig muligt at se på kunstværker i stueetagen. Her er der løbende udstillinger af kunstnere med pædagogisk baggrund, og vi er nu i gang med tredje udstiller, nemlig Grete Folman, der afløser henholdsvis Knud Milo og Isak Larvad.

Alle medlemmer kan henvende sig til BUPL Storkøbenhavn, hvis de er interesserede i at udstille.

Bæredygtighed i Balleruphuset

På taget af BUPL Storkøbenhavn har vi en årrække haft solceller, der har tjent os godt og samtidig sparet verden for en del CO2. Vi har i år også fået opsat el-stændere på p-pladsen, ligesom forhaven er blevet vildere med vilje. Men vi er opsatte på at gøre det bedre, og der er i Balleruphuset nedsat et miljøudvalg, som har lavet en række forslag til bæredygtige initiativer ift affaldssortering, forplejning, brug af papir, materialer mm.

Regnskab 2021

På generalforsamlingen i 2020 besluttede vi et budget for 2021 med indtægter for 19.840.000 kr. og udgifter for 20.276.261 kr. og dermed et samlet underskud på 436.261 kr. for året. Regnskabet udviser et underskud på 181.277 kr. på den ordinære drift og dermed lidt bedre end forventet.

Den største afvigelse fra budgettet finder vi heldigvis i indtægterne, som grundet et voksende medlemstal endte på 20.282.000 kr. og dermed næsten 450.000 kr. mere end forventet. Udgifterne i 2021 var dog også lidt større end budgettet spredt ud over en række udgiftsposter.

BUPL StorKøbenhavn

	GF Budget 2021	Regnskab 2021
INDTÆGTER		
Fagforeningstilskud	-19.840.000	-20.282.214
Aktivitetsbevillinger		
INDTÆGTER I ALT	-19.840.000	-20.282.214
UDGIFTER		
Generalforsamling, bestyrelse mv.	665.000	527.233
TR/FTR/LTR	1.364.000	1.361.520
Sagsbehandling og rådgivning af medlemmer	82.000	30.178
Medlemstilbud, hvervning og fastholdelse	792.000	725.827
Profession og vilkår	386.500	542.706
Kommunikation, informationsmaterialer	10.000	18.313
Administration og kontorhold	1.048.482	1.484.519
Gager, pension og lønsumsafgift	15.222.142	15.102.064
Lokaleomkostninger og ejendom	560.637	876.796
Øvrige omkostninger, henlæggelser og renter	145.500	-205.665
UDGIFTER I ALT	20.276.261	20.463.491
RESULTAT (- = overskud)	436.261	181.277
Reservefonds		459.138
Årets resultat		640.415
Egenkapital primo	11.068.289	11.068.289
Egenkapital ultimo	10.632.028	10.427.874

Budget 2023

Bestyrelsen foreslog på seneste generalforsamling en anvendelse af dele af vores egenkapital. Planen betyder, at vi over de næste par år budgetterer med større underskud – og dermed et træk på egenkapitalen. Forventningen til budget 2023 var i den forbindelse, at vi skulle budgettere med et underskud på cirka 1,5 mio. kr.

Bestyrelsen har siden sidste generalforsamling konstateret, at væksten i medlemstal ikke går helt så hurtigt som forventet. Derfor fremlægger bestyrelsen et forslag til budget 2023 med et minus på 2.231.509 kr., samtidig med at bestyrelsen vil sætte endnu mere skub i medlemsrekrutteringen.

Forslaget til budget 2023 er således en videreførelse af beslutningerne om anvendelse af dele af egenkapitalen fra sidste generalforsamling.

BUPL StorKøbenhavn

	Budget 2022	Budget 2023
INDTÆGTER		
Fagforeningstilskud	-20.500.000	-20.400.000
Aktivitetsbevillinger		
INDTÆGTER I ALT	-20.500.000	-20.400.000
UDGIFTER		
Generalforsamling, bestyrelse mv.	725.000	535.000
TR/FTR/LTR	1.364.000	1.569.000
Sagsbehandling og rådgivning af medlemmer	82.000	41.000
Medlemstilbud, herved og fastholdelse	792.000	1.379.000
Profession og vilkår	386.500	261.500
Kommunikation, informationsmaterialer	10.000	10.000
Administration og kontorhold	1.072.600	1.093.550
Gager, pension og lønsumsafgift	15.461.209	16.878.822
Lokaleomkostninger og ejendom	560.637	700.637
Øvrige omkostninger, henlæggelser og renter	148.500	163.000
UDGIFTER I ALT	20.602.446	22.631.509
RESULTAT (- = overskud)	102.446	2.231.509
Egenkapital primo	10.632.028	10.427.874
Egenkapital ultimo	10.529.582	8.196.365

Valg på generalforsamling i BUPL Storkøbenhavn 6. oktober 2022

Nedenstående oversigt viser hvilke tillidsposter, som er på valg. Ud fra hver post står nuværende valgte person og det fremgår hvorvidt de genopstiller. Aktuelle kandidater fremgår desuden. Medlemmer af BUPL Storkøbenhavn kan stille op til tillidsposterne frem til på selve generalforsamlingen.

Tillidspost	Person	På valg	Ikke på valg
Formand	Jon Olufson		●
Næstformand	Karen Aslaug Ramm (genopstiller)	●	
Kasserer	Brigitte Christensen (genopstiller)	●	
FS/HB-medlem	Cindie Christoffersen		●
FS	Anders Thostrup		●
HB-medlem	Rikke Kristensen (genopstiller)	●	
Bestyrelsesmedlem+1. HB-supl.	Jane Hanson		●
Bestyrelsesmedlem+2. HB-supl.	Nina Tønnes (genopstiller ikke)	●	
Kandidat t/best.medl.+2. HB-supl.	Mark Beckmann		
Bestyrelsesmedlem	Gitte Klemensen (genopstiller)	●	
Bestyrelsesmedlem	Jacob Rahbek Gøttsche		●
Bestyrelsesmedlem	Jesper Wildenrath (genopstiller)	●	
Bestyrelsesmedlem	Josie N. Ingemann		●
Bestyrelsesmedlem	Kamilla Kitt Hansen		●
Bestyrelsesmedlem	Karina Marcher Holm		●
Bestyrelsesmedlem	Lene Holm Thomassen (genopstiller)	●	
Bestyrelsesmedlem	Lennart Skadhauge Troelsen		●
Bestyrelsesmedlem	Louise Nuppenau (genopstiller ikke)	●	
Bestyrelsesmedlem	Mark Beckmann (genopstiller)	●	
Bestyrelsesmedlem	Mathias Dejgaard (genopstiller)	●	
Bestyrelsesmedlem	Pernille Birk Brammer		●
Bestyrelsesmedlem	Rikke Graae Jakobsen		●
Bestyrelsessuppleant	Isak Larvad (genopstiller)	●	
Kandidat til bestyrelsen	Nina Strøm Tønnes		
Kandidat til bestyrelsen	Brian Kirkegaard Bertelsen		
Kritisk revisor	Helle Kastrup (genopstiller ikke)	●	
Kandidat kritisk revisor	Henrik Due Vengfelt		
Kritisk revisor	Per Bent Andersen (genopstiller)	●	
1. supp. for kritisk revisor	Henrik Due Vengfelt	●	
2. supp. for kritisk revisor	Irene V. Bendtsen (genopstiller ikke)	●	
Fanebærer	Berit Esther Husher	●	
Fanebærer	Karina Marcher Holm (genopstiller)	●	

BUPL Storkøbenhavn, Lindevænget 19, 2750 Ballerup

35 46 53 00, storkobenhavn@bupl.dk, bupl.dk/storkobenhavn, facebook.com/BUPLStorkobenhavn

BUPL
STORKØBENHAVN