

## Bestyrelsens beretning.

### Skoleområdet.

Ved sidste generalforsamling havde vi lige taget hul på den ny folkeskole, og vi kunne berette om mange møder på det overordnede plan for at forberede implementeringen.

Vi kunne også berette, at det var med et positivt sind, at pædagogerne gik ind i de ny arbejdsopgaver, som reformen åbnede for.

På det overordnede plan blev mødevirksomheden efterhånden begrænset til primært at omhandle de kompetenceudviklingsprojekter, der var blevet sat i værk. Vi fulgte arbejdet i et trekantsamarbejde mellem BUPL, DLF og BRK, og var her med til at sikre, at pædagogerne også fik mulighed for at få del i de ressourcer, der var afsat til kompetenceudvikling.

For mange var det især spørgsmålet om den understøttende undervisning, der trængte sig på – hvad var det i det hele taget for en størrelse, og hvordan gør man. Det var så også spørgsmål, der var fremherskende blandt kollegaerne på lærersiden og hos ledelsen på skolerne.

Problemstillingen om. Går jeg ind i det her som andenrangs underviser/hjælpelærer eller går jeg ind i det med min pædagogfaglighed fyldte rigtig meget.

Her et par år efter starten er det vores indtryk, at der er faldet ro på, og at skolerne har fundet deres lokale modeller, som kan danne udgangspunkt for den – forhåbentlig – fortsatte udvikling der foregår.

Der dukkede mange praktiske problemer op. Dels havde vi jo samtidig en omlægning af skolestrukturen med hvad deraf følger af kultursammenstød, og dels skulle de ny arbejdstidsregler implementeres. Især det sidste voldte store problemer nogle steder. Springet fra at have pædagoger ansat i sfo'erne til at planlægge arbejdstiden i sfo'erne til at have andre ind over, der skulle planlægge som et samlet hele for indskoling og sfo under et gav rigtig mange problemer .

Oftest har vi set det i et utal af arbejdsplan-ændringer, og en deraf følgende usikkerhed om, hvorvidt man nu opfyldte sin timenorm, eller om man risikerede at opbygge et stort timeunderskud, som så senere skulle arbejdes ind.

På en del skoler har vi været helt inde på kontorerne og været konsulenter på udarbejdelse af årsplaner – en lidt ny arbejdsopgave for os, og vi har lavet utallige kontrol-beregninger på enkeltmedlemmer/personalegrupper, der ikke kunne gennemskue tallene.

Der er brugt mange timer på det, men vi tror, at det har givet bonus – vi får i alt fald færre henvendelser.

Det viste sig, at det var nødvendigt med et par ekstra rammer omkring arbejdet, som så blev forhandlet med center-ledelsen. Det drejede sig i første omgang om en Organisationsplan, hvor pædagogernes arbejdsfelter i skolen blev beskrevet på lige fod med lærernes. Dernæst blev det slået fast i en overordnet aftale (om løn ganske vist), at pædagogerne havde en ligeværdig plads i de selvstyrende teams, og endelig blev det slået fast, at der var behov for en form for erstatning i sfo'erne efter, at man her havde mistet den selvstændige ledelsesfunktion – koordinatører kom ind på banen med en aftalt arbejdsbeskrivelse.

En langvarig opgave var det at få overbevist kommunen om, at hvad enten man var indskolingsleder ansat på BUPL's overenskomst eller på DLF's så skulle man have den samme løn, det tog sin tid, men det lykkedes.

Det er som sagt vores opfattelse, at der er ved at falde lidt ro på alle de ny ting, og at der er fundet en hverdag. Det betyder dog ikke nødvendigvis, at det er en dans på roser at være ansat indenfor skoleområdet, området er stærkt presset og kombineret med, at skolereformen stadig er i udviklingsfasen, så kræver det sin mand/kvinde at være skolepædagog på Bornholm.

## **MED-aftalen.**

Den ny MED-aftale blev vedtaget i november 2014 og er nu – efter de helt normale indkøringsvanskeligheder – samarbejdsorganet mellem BRK og medarbejderne.

Den væsentligste øvelse for os, som faggruppe, har nok været, at vi langt hen ad vejen har været vant til, at de væsentligste diskussioner har foregået i "vores egne MED-udvalg", nu er en vigtig del flyttet ind i Center-MED, hvor der, især indenfor Center for Børn og Familie, lige pludselig er mange faggrupper og mange forskelligartede arbejdsfunktioner blandet sammen.

Det er vores indtryk, at systemet fungerer, men det er også vores indtryk, at der til stadighed er behov for et pres for at sikre, at der foregår en seriøs behandling i MED af de forhold, som medarbejderne har krav på bliver forhandlet.

## **TR.**

Vores TR-system fungerer efter vores opfattelse stort set tilfredsstillende.

TR varetager i stigende grad funktioner, som det tidligere var fagforeningskontoret, der tog sig af, og vi har en tro på, at problemer ofte løses bedst, der hvor problemerne er opstået.

Vi har haft et par steder, hvor det har været svært for os at fastholde TR. Der har været tale om arbejdspladser, hvor der i perioder har været et meget stort pres, og hvor der har været få mennesker at fordele byrderne på. I den situation er TR-jobbet blevet valgt fra, og det har vi selvfølgelig forståelse for.

På det private område ser det noget tungere ud med at få valgt TR. Det er ganske få steder, der er tillidsrepræsentanter.

Forbundet er ved at lægge TR-arbejdet om, og i den forbindelse sætter vi lid til, at det vil kunne hjælpe os med løsning af vores største problem – målrettet, løbende uddannelse af tillidsrepræsentanterne.

## **Konkurs – igen.**

Ved sidste generalforsamling måtte vi konstatere, at en af vores private arbejdspladser var gået konkurs. Desværre har vi set det igen i denne generalforsamlingsperiode, hvor Trolldhøj gik ned med flaget.

Det er en meget trist situation, og den er yderst belastende for vores kollegaer.

I BUPL prøver vi hurtigt at få kontakt med medlemmerne for at tilbyde dem assistance. Da konkurser (heldigvis) ikke er rutinearbejde, så sker arbejdet i nært samarbejde med forbundet, så der både er en lokal kontakt og en central kontakt, lokalt kan vi så tage os af den direkte snak og f.eks. prøve at få medarbejderne overført til det kommunale område, mens forbundet så tager sig af det mere overordnede. I forløbet bliver der yderligere tilknyttet et privat advokatfirma, som på medlemmernes vegne kører de sager, som skal rejses overfor Lønmodtagernes Garantifond, for at sikre, at medlemmerne får de penge, de har til gode.

Vi har kunnet konstatere, at ledere af private institutioner står i en meget svær situation ved en konkurs.

Lønmodtagernes Garantifond vil ikke anerkende dem som almindeligt ansatte i den forbindelse, så deres udgangspunkt er, at de ikke kan dække løntab.

BUPL er absolut ikke enig i den fortolkning af reglerne, og vi prøver selvfølgelig at skaffe erstatning. Desværre hviler problemet på formuleringerne i selve lovgrundlaget, og der arbejdes da også til stadighed på at få skrevet loven om. Det er desværre ikke noget der har den store bevågenhed hos vores lovgivere, så det er ikke lykkedes at få løst problemerne endnu.

## **Dagtilbudsområdet.**

Som udgangspunkt er det vores opfattelse, at dagtilbudsområdet fungerer godt for tiden. Dermed ikke sagt, at det er en drivertilværelse at arbejde indenfor området, der mangler i høj grad

ressourcer til at udføre det store arbejde, ikke mindst set i lyset af, at der til stadighed gennemføres ny tiltag, der forøger arbejdsbelastningen.

Men, de organisatoriske rammer omkring ledermøder, MED-struktur, pædagogiske møder osv, ser ud til at have fundet en form, der er tilfredsstillende.

Området har været belastet af, at det har været meget svært for politikerne at få foretaget tilpasningerne til det vigende børnetal, det ser ud til – i forhold til budget 2017 – at tilpasningerne nu kommer samt at politikerne har erkendt, at de må kompensere økonomisk, når der opleves forøgede driftsudgifter pga politisk nøl.

### **Eksternt samarbejde.**

Vores største eksterne samarbejdspart er jo stadig BRK. Vi synes selv, at vi har et udmærket samarbejde med kommunen. Ikke forstået på den måde, at vi er enige om alt, vi mødes ofte med forskellige udgangspunkter, men der er opbygget en gensidig respekt, der gør arbejdet nemmere, og – det tror vi i det mindste – giver bedre resultater for medlemmerne.

Vi synes stadig, at samarbejdet med de private arbejdsgivere kunne forbedres. Ikke fordi vi har et dårligt samarbejde, men det er for tilfældigt og sporadisk – vi ville meget gerne have et mere kontinuerligt fællesskab med noget mere fagligt substans i.

Vi har et udmærket samarbejde med de andre faglige organisationer på Bornholm. Størst berøring har vi jo med SL og DLF.

I forhold til SL har vi jo den fælles faglige baggrund, og vi har mange medlemmer, der skifter mellem de to organisationer. I forhold til DLF har vi de store fælles arbejdspladser indenfor folkeskoleområdet.

En del af samarbejdet med de andre organisationer har bestået i afholdelse af en fælles faglig 1. maj. Det samarbejde er desværre gået i vasken.

Samarbejdet har jo involveret de politiske partier i den røde ende af skalaen, og deres indbyrdes kampe kom desværre til at overskygge værdien af en fælles manifestation. Det er en trist udvikling, da der så absolut er brug for, at fagbevægelsen på Bornholm viser sammenhold.

### **Det personlige møde.**

Vi synes jo selv, at en af vores vigtigste arbejdsopgaver er den personlige sagsbehandling. Fagforeningen skal være der, når medlemmerne har arbejdsmæssige kriser.

Vi har mange – for mange – sager, der udspringer af de pressede arbejdsvilkår. Stressrelaterede sygdomsforløb hører desværre til hverdagen efterhånden.

Den type sagsbehandling – og alle andre personsager – har vores højeste prioritet på kontoret, og vi arbejder i den forbindelse tæt sammen med forbundshusets specialister, for at sikre medlemmerne den bedst kvalificerede hjælp.

### **Udskiftning på kontoret.**

Der har jo været udskiftning på kontoret, og det kan ikke undgås, at det kan give tempotab.

Pia blev jo desværre ramt af sygdom, og efterfølgende fandt hun så ud af, at hun ville søge ny græsgange. Det har betydet en lang periode, hvor der kun har været Leif på kontoret, og derefter har det betydet en periode, hvor Henrik har skullet finde sin plads.

Som sagt, så har det selvfølgelig betydning for arbejdet, men det er på den anden side også et vilkår, som der ikke kan gøres noget ved. Vi håber, at vi har fået samlet op på det, der har måttet vente lidt, og så er det i øvrigt bestyrelsens opfattelse, at arbejdet igen er inde i en god gænge.