

Beretning
BUPL
Sydøst
2014-2016

● **Generalforsamling**
2016
Næstved 6. oktober

Beretning

BUPL Sydøst 2014-2016

BUPL Sydøsts beretning til den ordinære generalforsamling den 6. oktober 2016 omfatter perioden fra den 2. oktober 2014. Redaktionen afsluttedes den 1. september 2016.

INDHOLD

Politisk organisation
Ledelse og udvikling
Sagsbehandlerteam
Medlemsteam
Politisk team
Forhandlerteam

Beretning

Politisk organisation

I november 2014 indgik bestyrelsen aftale med den daværende formand for BUPL Sydøst, Ulla Smedegaard, om at fratænde fra sine politiske poster i fagforeningen. Efterfølgende overtog næstformand Mette Gerdøe formandsposten. Den 3. februar deltog ca. 150 medlemmer i ekstraordinær generalforsamling i Ringsted.

Efter kampvalg vandt faglig sekretær i BULP Sydøst Betina Vincent Andersen formandsposten foran den anden kandidat pædagog Susanna Holm, Møllen i Næstved. Den konstituerede formand Mette Gerdøe og faglig sekretær Irene Dalgaard Pedersen genopstillede ikke. Som næstformand valgte generalforsamlingen Anja Wollesen. Nye faglige sekretærer blev SFO-leder i Næstved, Joakim Rex Blankschøn, daginstitutionsleder i Faxe Jørgen Krossing Eberhardt og pædagog og fællestillidsrepræsentant i Køge Kommune, Jacqueline Sporon-Fiedler.

3. februar 2015 -

Formand
Betina Vincent Andersen

Næstformand
Anja Lund Wollesen

Kasserer
Jørgen Eberhardt

Øvrige faglige sekretærer
Joakim Rex Blankschøn
Jacqueline Sporon-Fiedler

Hovedbestyrelsesmedlemmer
Anja Lund Wollesen
Helle Inge Frænde

Suppleanter til hovedbestyrelsen
Joakim Rex Blankschøn
Carsten Klaus Andersen

Øvrige bestyrelsesmedlemmer
Pia Christiansen
Rita Jytte Gandløse
Henriette Veronica Holgersen
Lasse Aagaard Jensen
Anne-Marie Knudsen
Mette Laurentzius
Erich Mix
Bente Mortensen
David Jesper Mürer
Dorte Viggers Ringsing
Annelise Sofie Sørensen
Jens Peter Ørregaard

Suppleanter for bestyrelsesmedlemmer
Annette Heegaard Steen
Lisbeth Møller

2. oktober 2014-2. februar 2015

Formand
Ulla Smedegaard

Næstformand
Mette Gerdøe-Frederiksen

Kasserer
Irene Dalgaard Pedersen

Øvrige faglige sekretærer
Anja Wollesen
Betina Vincent Andersen

Hovedbestyrelsesmedlemmer
Mette Gerdøe-Frederiksen
Marie Jerup

Suppleanter til hovedbestyrelsen
Anja Wollesen
Helle Inge Frænde

Øvrige bestyrelsesmedlemmer
Mette Laurentzius
Marie Jerup
Flemming Jørgensen
John Mittag
Anne-Marie Thustrup Knudsen
Rita Jytte Gandløse
Helle Inge Frænde
David Jesper Mürer
Lasse Aagaard Jensen
Carsten Klaus Andersen
Annelise Sofie Sørensen
Dorte Viggers Ringsing
Henriette Veronica Holgersen
Jens Peter Ørregaard

Suppleanter for bestyrelsesmedlemmer
Bente Mortensen

BUPL Sydøsts bestyrelse

Beretning

Ledelse og udvikling

Intern udvikling

I forbindelse med den ekstraordinære generalforsamling den 3. februar 2015 lovede den nye bestyrelse, at man vil fortsætte den politiske linje, der var lagt på den ordinære generalforsamling i oktober 2014. Man lovede også, at man ville arbejde på at udvikle den måde fagforeningen arbejder på. Man ville organisere arbejdet, så man fik mere ud af de ressourcer, som ansatte og tillidsfolk investerer i arbejdet for medlemmerne.

Den nye ledelse havde blandt andet fokus på at få mere gennemslagskraft og indflydelse i kommunerne. Med det for øje har fagforeningen på de interne linjer arbejdet med udvikling af organisationen i flere projekter: Herunder en ny teamstruktur, en bedre organisering samt et udviklingsprojekt for bestyrelsen og kompetenceløft for FTR'ere og faglige sekretærer.

Udvikling og implementering af teamstruktur

BUPL Sydøsts interne organisering har gennemgået en omstrukturering. Formålet har været at få klarlagt, hvem der løser, hvilke opgaver, få kortlagt kommandoveje og samarbejdsflader og få opstillet mål for de indsatsområder, BUPL prioriterer og få arbejdet med en klar prioritering af personaleressourcerne.

Udvikling af og organisering af det politiske arbejde i kommunerne

Særligt fokus har der været på arbejdet med at udvikle det politiske arbejde i kommunerne. Dels pga. af mange nye medarbejdere på fagforeningskontoret, dels fordi ledelsen vurderer, at der er stort potentiale med henblik på at opnå indflydelse på de politiske beslutninger i kommunerne. Navnlig de ressourcer, som vedrører det pædagogiske område, herunder normeringer og stillinger. Målet med udviklingsarbejdet har været at professionalisere det politiske påvirkningsarbejde i kommunerne. Blandt andet ved at kortlægge, systematisere og udbygge interessentrelationer og styrke argumentationen for det pædagogiske områdes samfundsmæssige betydning. Samtidig er fokus på den interne koordinering og fremdrift i det politiske arbejde i kommunerne blev opprioriteret ledelsesmæssigt.

Bestyrelsesprojektet

BUPL's nye bestyrelse har arbejdet på at skabe et fælles, stærkt fundament for bestyrelsens indsats, som både kigger fremad og skaber resultater nu. Derfor påbegyndte bestyrelsen i 2015 et internt udviklingsforløb med hjælp fra eksterne konsulenter.

Beretning

Målet var, at bestyrelsen

- signalerer, at de tager ansvar for en positiv udvikling af BUPL Sydøst.
- gennem aktiv deltagelse i udviklingen af det fagpolitiske arbejde og involvering i fagforeningens økonomiske prioriteringer bidrager til og tage ansvar for BUPL Sydøsts udvikling og retning.
- synliggør deres rolle og opgave i BUPL Sydøst.
- ville tage ansvar for fagforeningskontorets arbejdsmiljø.

Som led i bestyrelsesprojektet har bestyrelsesmedlemmerne vægtet de interne relationer og samarbejde højt. Filosofien har været, at arbejdet i bestyrelsen skal være tillokkende og inspirerende. Og at bestyrelsen ved også at fokusere på interne relationer kan udfolde den kreativitet og innovation, der skal til for at gøre BUPL Sydøst til en attraktiv forening for medlemmerne og sætte fagforeningen på landkortet.

FTR udviklingsforløb

BUPL's nye bestyrelse igangsatte i 2015 et FTR-udviklingsforløb. Det skulle sikre en bedre koordination i organisationens mange aktiviteter, en kortere vej fra forbund til medlem og en bedre sammenhæng mellem det BUPL siger og det, BUPL gør. Det skal blandt andet ske ved at styrke tillidsmandssystemet og overvågningen af den politiske udvikling lokalt. I den sammenhæng er samarbejdet mellem FTR'erne og fagforeningskontoret afgørende. Roller, opgaver og kompetencer skal kortlægges, så der etableres en rød tråd i arbejdet fra forbund til fagforening til kommune og medlem.

Forhandleruddannelsen

Alle FTR'er og faglige sekretærer tog i løbet af 2016 et diplommodul i "ledelse af forhandlinger". Formålet med uddannelsen var at styrke tillidsmandssystemet gennem kompetenceudvikling af fællestillidsrepræsentanterne. Med uddannelsesforløbet har der være fokus på budgetarbejdet i kommunerne, og hvordan vi bruger MED-systemet strategisk og i sammenhæng med det politiske arbejde på fagforeningskontoret. Arbejdet med vilkår og budgetter er blevet stadig mere komplekst, men der er også et stort uudnyttet potentiale for indflydelse. Uddannelsen beskæftigede sig med både strategi og taktik i kommunikation og forhandling.

Public affairsindsats på Bornholm

BUPL's bestyrelse har både i 2015 og 2016 deltaget på folkemødet på Bornholm. Det primære formål har været at deltage i politiske debatter og etablere og udvikle netværk på det kommunalpolitiske område.

Beretning

Mål og prioriteringer

Fagforeningsarbejdet er fra den nye ledelses side blevet organiseret i fire søjler:

- 1) Individuel sagsbehandling og rådgivning: Primært personsager.
- 2) Forhandlingsområdet, herunder løn, arbejdsmiljø, TR/MED-aftaler m.fl.
- 3) Politisk indflydelse, primært i kommunerne omkring stillinger og normeringer
- 4) Medlemstilfredshed, herunder medlemstilbud, medlemskommunikation og medlemsindflydelse.

For de fire områder har følgende mål været prioriteret:

Sagsbehandlerområdet

- a) Tilfredse og trygge medlemmer
- b) Professionel sagsbehandling på højt fagligt niveau

Forhandlingsområdet

- a) Decentralisering af lønsagsbehandling
- b) Registrering og systematisk overblik over medlemmernes lønsager
- c) Stillinger og overenskomster på pædagogernes nye arbejdsområder. F.eks. det private og ældreområdet

Politisk indflydelse

- a) Styrke det faglige niveau og gennemslagskraft
- b) Bredere koordinering, samarbejde og transparens

Medlemstilfredshed

- a) Styrke medlemmernes oplevelse af, at fagforeningen skaber værdi for dem
- b) Brande fagforeningen som en professionsfagforening
- c) Konkret øge omfanget og kvaliteten af medlemstilbud
- d) Udvikle nye måder for medlemsdialog
- e) Styrke målrettet rekruttering og fastholdelse

Beretning

Sagsbehandlerteam

Personsager

Personsagsområdet omfatter blandet andet afskedigelsessager, sager om sygdom, tjenstlige samtaler og samarbejdsvanskeligheder. Sagsområdet omfatter desuden hjælp til medlemmer, der er kommet i klemme i forhold til kommunen. F.eks. sager om sygedagpenge, kontanthjælp etc. Endelige omfatter sagsområde en lang række samtaler, hvor medlemmer henvises videre. F.eks. i forbindelse med pension og arbejdsskader.

2009/10	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16
375	626	415	338	381	417	364

Udvikling i antallet af afskedigelsessager mv. i BUPL Sydøst

Tallene viser et mindre fald i antal sager, som dog bortset fra et enkelt år har ligget relativt stabilt. Den svagt faldende tendens kan afspejle det faldende medlemstal. Vilårsændringer, nedlæggelse af stillinger og afskedigelser pga. sygdom er de væsentligste årsager til afskedigelser. Ud over afskedigelsessagerne behandler fagforeningen et større antal sociale sager og arbejdsskadesager. Pr. 1. september 2016 havde fagforeningen 250 åbne sager.

Tendenser i sagsbehandlingen

Sidste år ændrede Folketinget loven om sygedagpenge. Retten til sygedagpenge blev skåret ned fra 52 til 22 uger. Den stramning og kommunernes pressede økonomi i øvrigt mærkes stadig tydeligere i de personsager, BUPL behandler for medlemmerne. Den væsentligste konsekvens er, at kommunerne og institutionerne til stadighed afskediger medlemmerne tidligere. Hvor man for år tilbage typisk arbejdede med afskedigelsessager efter tre eller fire måneders fravær, ser man nu afskedigelser dukke op allerede inden, der er gået en måned. BUPL arbejder på at få taget sagerne af bordet eller forhandlet medlemmerne ud på gunstigere vilkår. Og påpeger hyppigt, at fyringer efter ganske korte sygeforløb ikke er saglige. Generelt er der en tendens til, at kommunerne leder efter anledninger til at lukke for sygedagpenge og dagpengerefusion.

I personsagsbehandlingen har man konstateret, at antallet af afskedigelsessager pga. nedskæringer har stabiliseret sig og måske dalet en smule i perioden. Fyringer pga. faldende børnetal ses i mindre grad fra institutioner, der enkeltvist skærer ned, men til gengæld hyppigere i forbindelse med lukninger af hele institutioner. Særlig ledelsesområdet har været inde i en bølge af mange fyringer. Herunder navnlig i forbindelse med nedlæggelse af souschefstillinger og SFO-lederstillinger. Her har særligt større strukturomlægninger i f.eks. Guldborgsund og Næstved været markante opgaver.

De senere år har BUPL behandlet et stigende antal afskedigelsessager, som er begrundet i pædagogiske spørgsmål. Det drejer sig blandt andet om magtanvendelse i dagtilbud og på skoler, hvor pædagoger har været nødsaget til fysisk at tage fat i børn. Eller om sager,

Beretning

hvor pædagoger enten i magtesløshed eller frustration har benyttet sig af en hård tone i en anspændt situation. Dagtilbuds- og skoleområdet er ikke omfattet af cirkulæret om magtanvendelse. Derfor ligger fysisk magtanvendelse i nogle situationer uden for lovens rammer. Samtidig har besparelser, omfattende brug af alenearbejde og inklusion af særdeles vanskelige børn, øget antallet af hændelser, hvor pædagogerne er blevet nødt til at reagere af hensyn til andre børn.

Måling af tilfredshed med sagsbehandling

For at styrke medlemstilfredsheden med sagsbehandlingen har BUPL Sydøst iværksat et udviklingsarbejde med henblik på at indsamle feedback fra medlemmer, som BUPL har hjulpet. Medlemmer, der afslutter et sagsbehandlingsforløb i BUPL får et elektronisk evalueringsskema. Oplysninger fra medlemmernes analyseres med henblik på at forbedre sagsbehandling, dialog, tilgængelig mv. Der er endnu ikke indsamlet tilstrækkeligt med materiale til at udfærdige analyse og handleplan.

Adgang til rådgivning og personsagsbehandling

Medlemmernes adgang til at få hjælp i fagforeningen og komme i telefonisk kontakt med en faglig sekretær eller sagsbehandler er gradvist styrket i generalforsamlingsperioden.

Åbningstiden

Åbningstiden er pr. 15. august 2016 udvidet med 7 timer ugentligt og der frem over også åbent for telefonisk henvendelse på mandage.

Lettere adgang til faglige sekretærer

BUPL Sydøst offentliggør nu alle faglige sekretærer kontaktoplysninger i både folder til medlemmer og på fagforeningens hjemmeside.

Bedre overblik

Fagforeningen har indført et IT-system, som sikrer en bedre håndtering af medlemshenvendelser og hurtigere responstid.

Lederrådgivning

I 2015 omorganiserede og styrkede BUPL Sydøst sin lederrådgivning. Siden har i gennemsnit to ledere ugentligt modtaget lederrådgivning inden for et bredt spekter af spørgsmål. Herunder navnlig henvendelser omkring, hvordan lederne takler samarbejde med og relationer til deres overordnede, og hvordan de personligt håndterer ledelsesrollen.

Også samarbejdet med tillidsfolk og spørgsmål om, hvordan lederne tilrettelægger arbejdet i institutionerne og får skabt fællesskab og opbakning i medarbejdergruppen, hører blandt de

Beretning

hyppige emner. Henvendelserne har haft mange forskellige udgange. Nogle ledere har fået inspiration og sparring i forhold til håndtering af konkrete en situation, mens rådgivningen for andre har handlet om, hvordan de generelt kommer videre i lederjobbet eller hvilke muligheder ligger i at ændre spor karrieremæssigt.

Ledercoaching

Som et nyt tiltag har BUPL Sydøst siden 2015 forsøgsvis tilbudt ledermedlemmer coaching. Coachingen varetages af en ekstern konsulent med 20 års ledererfaring, som er uddannet organisationskonsulent, psykoterapeut og pædagog. Ca. 15 ledere har benyttet ordningen, som visiteres via lederrådgivningen. Typisk handler coachingen om ledernes personlige udfordringer i lederrollen. En del ledere har givet udtryk for, at tilbuddet er et godt alternativ til, det, de kan få af deres arbejdsgiver, og at de føler sig mere trygge ved, at det er BUPL, der står for ordningen.

Beretning

Medlemsteam

Medlemsudvikling

Medlemsudviklingen i BUPL generelt og i BUPL Sydøst i særdeleshed har i en længere periode været kritisk. Fagforeningen har mistet flere end 240 medlemmer over en toårig periode, hvilket svarer til et årligt medlemstab på ca. 3,5 procent.

Den væsentligste årsag er faldende børnetal, som rammer Sydsjælland og Lolland-Falster særdeles hårdt. Samtidig forlader trofaste fagforeningsmedlemmer arbejdsmarkedet til fordel for unge pædagoger, som ikke har samme tradition for at organisere sig fagligt. Antallet, der melder sig ud på grund af utilfredshed fylder mindre i statistikken.

BUPL har også gennemført en række undersøgelser af medlemstilfredshed. Undersøgelserne viser, at der er behov for at styrke medlemstilfredsheden, hvis man også i fremtiden vil sikre en stærk opbakning til det faglige arbejde. På baggrund af tal og analyser skal fagforeningen blandt andet:

- 1) Demonstrere mere kant i forhold til kommuner/arbejdsgivere og synliggøre indsatsen
- 2) Gå i dialog med medlemmerne om professionen, ikke kun om fagpolitik
- 3) Være synlig ude i kommunerne og helst helt ud på arbejdspladserne
- 4) Også have tilbud for studerende, der endnu ikke er medlemmer

Medlemshandleplan

Som følge af undersøgelser og analyser har BUPL Sydøst udarbejdet en medlemshandleplan og iværksat en række initiativer. Blandt andet en tydelig satsning på flere og bedre medlems-tilbud og rekruttering.

Seminarieindsatsen

Medlemsrekrutteringsstrategien har fokuseret på seminarieindsatsen. Fagforeningen er tilstede i forbindelse med de studerende dimissions og ved andre begivenheder tidligt i studielivet. F.eks. i forbindelse med den lønnede praktik. BUPL har også stillet medarbejdere til rådighed som blandt andet som oplægsholdere på seminarierne. Målet med indsatsen er, at de studerende får kendskab til BUPL. Både som fagforening, der skaber tryghed om ansættelsesforhold og som professionsfagforening, der beskæftiger sig med fagets indhold.

Medlemsarrangementer

Fyraftensmøderne består af syv eftermiddags/aftenarrangementer, der tilbydes til medlemmer af BUPL og jf. rekrutteringsmålene PLS. Arrangementerne har alle et aktuelt fagligt indhold, skaber inspiration og lægger op til debat. Arrangementerne varierer i temaer: Fra klub og skole til småbørnspædagogik og flygtninge. Arrangementerne skal samtidig danne ramme

Fyraftensmøder

Titel: Stolt pædagog (Vordingborg)
Målgruppe: medlemmer og PLS-medlemmer
Deltagertal: 85

Titel: Upåagtet faglighed (Næstved)
Emne: Om dagligdagens pædagogik
Oplægsholder: Annegrethe Ahrenkiel
Målgruppe: medlemmer og PLS-medlemmer
Deltagertal: 60

Titel: Børn på flugt (Nykøbing F. og Næstved)
Emne: Om flygtningebørn i daginstitutioner
Målgruppe: medlemmer og PLS-medlemmer
Deltagertal: 80 og 55

Titel: Pædagogisk faglighed fra et børneperspektiv (Køge)
Emne: børns engagement og børnegrupper dynamik.
Oplægsholder: Pernille Juhl
Målgruppe: medlemmer og PLS-medlemmer
Deltagertal: 50

Faglighed som værn mod afmagt (Næstved)
Emne: Samarbejde og konflikte på den pædagogiske arbejdsplads
Målgruppe: medlemmer og PLS-medlemmer
Deltagertal: Endnu ikke afholdt

Titel: Folkeskolen under forvandling (Nykøbing F.)
Emne: Samarbejde i folkeskolen
Målgruppe: medlemmer, PLS-medlemmer og lærerkolleger
Deltagertal: Endnu ikke afholdt

Titel: Sig, hvad du mener (Nykøbing F.)
Emne: Pædagogers ytringsfrihed og psykisk arbejdsmiljø
Oplægsholder: Pelle Sørensen
Målgruppe: medlemmer og PLS-medlemmer
Deltagertal: Endnu ikke afholdt

Lederarrangementer

Titel: Skab ægte innovationskultur (Næstved)
Emne: Medarbejdernes innovation af den pædagogiske institution
Oplægsholder: Janne Glerup
Målgruppe: ledere
Deltagertal: Endnu ikke afholdt

Titel: Vi har bare været på legepladsen (Næstved)
Emne: Pædagogfaglig ledelse
Oplægsholder: Lykke C. Mose
Målgruppe: ledere
Deltagertal: Endnu ikke afholdt

Titel: Bøvl – et foredrag om ledelse (Næstved)
Emne: Lederens gennemslagskraft og samarbejdsevne
Oplægsholder: Nils Villemoes
Målgruppe: ledere og én lederkollega, der ikke er medlem
Deltagertal: Endnu ikke afholdt

Ledertræf
2016: Offentlig ledelse i udvikling (Karrebæksminde)
2-dagesarrangement med brugerbetaling i samarbejde med BUPL Midtjylland
Oplæg: Christian Ørsted, Søren Vøxted m.fl.
Målgruppe: ledere i BUPL Sydøst og BUPL Midtjylland
Deltagertal: Endnu ikke afholdt

2015: Dokumentation i pædagog- og ledelsesfagligt arbejde (Karrebæksminde)
2-dagesarrangement med brugerbetaling i samarbejde med BUPL Midtjylland
Oplæg: Tine Øllgaard Bentzen Lene Tanggaard m.fl.
Målgruppe: ledere i BUPL Sydøst og BUPL Midtjylland
Deltagertal: 80

Lederforenings arrangementer

Emne: SFO ledernes fremtid
Oplæg: Sanne Lorentzen og Mikael Wennerberg Johansen
Deltagertal: 15

Årsmøder i lederforeningen
Årsmøde i den lokale lederforening (2014)
Deltagertal: 10

Årsmøde i den lokale lederforening (2016)
Deltagertal: Endnu ikke afholdt

Netværksskabende medlemsaktiviteter

Tøserunden (Køge)
Motionscykelløb
Deltagertal: 8

DHL-stafet (København)
Motionsløb
Deltagertal: 5

Vordingborg Festuge
Underholdning og hygge for børn og pædagoger
Deltagertal: Opgøres ikke

Kurser

Titel: Kursus i understøttende undervisning
Målgruppe: BUPL-medlemmer, der arbejder med understøttende undervisning
Deltagere: 60 (fordelt på to hold)

om, at medlemmerne kan udvikle og pleje deres netværk, ligesom der også er mulighed for at medlemmerne kan få et personligt kendskab til BUPL Sydøsts bestyrelsesmedlemmer. Arrangementerne sigter mod at appellere til alle medlemmer. Også dem som ellers ikke deltager i fagforeningens møder. Og der arbejdes også målrettet med at skabe en god stemning

Beretning

og æstetik omkring arrangementerne. Målet var, at to procent af medlemmerne deltager i hver arrangement. Det mål er med et gennemsnit på knap 2 procent næsten allerede nået første år.

Med samme udgangspunkt afholdes også tre arrangementer målrettet ledere. Alle arrangementer er afholdt under det fælles slogan #stoltpædagog, som indikerer bestræbelserne på at fortælle den positive historie om faget og pædagogernes fællesskab.

BUPL Sydøst har desuden inviteret medlemmerne til at deltage i to motionsarrangementer og et arrangement med underholdning for børn. Formålet har været at skabe en ramme hvor medlemmerne kunne møde hinanden under afslappede og uformelle rammer.

Endelig har BUPL gennemført et undervisningsforløb i forbindelse med implementeringen af skolereformen. Forløbet omhandlede, hvordan pædagoger håndterer understøttende undervisning. Tilbuddet var en succes med ca. 120 ansøgere til de 60 pladser.

Medlemskommunikation

Medlemskommunikationen har primært været båret af tre kanaler. Hjemmeside suppleret med nyhedsbreve, medlemsblad og Facebook. Der er i GF-perioden udgivet 6 numre af Strabads. Et er blevet aflyst og et afløst af en præsentation af den nye bestyrelse og ledelse efter den ekstraordinære generalforsamling. Medlemsbladet Strabads udsendes til alle medlemmer, til medlemmernes arbejdspladser og til politikere og forvaltninger i kommunerne. BUPL Sydøst udsender desuden løbende elektroniske nyhedsbreve. De når ca. 2/3 dele af medlemmerne. Nyhedsbrevene henviser til nyheder og opdateringer på hjemmesiden. Typisk annonceringer af medlemstilbud og aktuelle nyheder fagpolitiske udfordringer i kommunerne. Indhold om ansættelse, afskedigelse, rettigheder etc. sorterer under forbundets virksomhed. Der er i GF-perioden udsendt 26 nyhedsbreve. En del af dem segmenteret medlemmer i bestemte kommuner eller ledere.

I sommeren 2015 åbnede BUPL Sydøst sin egen Facebookside [facebook.com/buplsydost](https://www.facebook.com/buplsydost). Formålet var at styrke den dialogbaserede kommunikation i et mindre formelt medie og åbne endnu en kanal for bedre at markedsføre de mange nye medlemstilbud. Facebooksiden har pr. 1. september 2016 375 likes svarende til 12 procent af medlemmerne. Hermed er målsætningen for første år nået. Bedste reach for Facebookopslag her var opslaget Anja i praktik, der handler om at BUPL Sydøsts næstformand var i praktik på en arbejdsplads i Næstved. BUPL driver desuden i samarbejde med fællestillidsrepræsentanter lokale facebooksider og grupper for pædagoger i Stevns, Faxe, Vordingborg og Lolland Kommune. Særligt facebookgruppen i Stevns har høj aktivitet.

Beretning

Politisk team

Udviklingen i kommunerne

Det faldende børnetal på daginstitutionsområdet og den manglende politiske interesse for klub- og SFO-området har sat dagsordenen for de seneste års udvikling på det pædagogiske område. Også pædagogandelen og vilkårene for at udføre pædagogisk forsvarligt arbejde bekymrer.

Faldende børnetal

Børnetallet er afgørende for pædagogernes beskæftigelsesmuligheder. I BUPL Sydøsts otte kommuner faldt børnetallet med 3,5 procent om året de seneste to år. Det svarer rundt regnet til ca. 100 stillinger, der er forsvundet hvert år.

En række kommuner har derfor været igennem kapacitetstilpasningsrunder, hvor man har lukket, omlagt og sammenlagt institutioner og skoler. Tilpasningerne har ramt blandt andet Guldborgsund og Lolland, hvor der har været gennemført regulære fyringsrunder. I Ringsted har man nedlagt en institution og delvist gennemført distriktsledelse. Og i Guldborgsund har man - også som led i besparelser - etableret såkaldte landsbyordninger, hvor daginstitutioner lægges ind under skolen.

Tabel 1 Udvikling i budgetterne for dagtilbud fra 2014 til 2016

	2014	2015	2016	Differensen '14-'16	Difference i procent	Udviklingen i 6-5 årigt
Faxe	kr. 129.800.000,00	kr. 146.706.000,00	kr. 131.678.000,00	kr. 2.078.000,00	1,60 %	-5,99 %
Guldborgsund	kr. 265.521.000,00	kr. 244.951.000,00	kr. 237.653.000,00	kr. -27.868.000,00	-10,50 %	-3,25 %
Køge	kr. 216.754.562,00	kr. 216.754.562,00	kr. 226.228.000,00	kr. 9.473.438,00	4,37 %	-2,10 %
Lolland	kr. 146.800.000,00	kr. 134.200.000,00	kr. 139.900.000,00	kr. -7.100.000,00	-4,84 %	-4,22 %
Næstved	kr. 298.028.000,00	kr. 289.144.000,00	kr. 282.523.000,00	kr. -15.505.000,00	-5,20 %	-5,24 %
Ringsted	kr. 154.010.000,00	kr. 150.261.000,00	kr. 153.078.000,00	kr. -932.000,00	-0,61 %	-6,82 %
Stevns	kr. 90.214.000,00	kr. 89.931.000,00	kr. 88.395.000,00	kr. -1.819.000,00	-2,02 %	-6,26 %
Vordingborg		kr. 142.800.000,00	kr. 137.900.000,00	kr. 137.900.000,00		-5,62 %

Normeringer i daginstitutionerne

På daginstitutionsområdet tilførte regeringen fra 2015 en kvart million til dagtilbudsområdet hvert år i en fireårig periode. I de første to år var betingelsen for at kommunerne fik pengene, at de rent faktisk brugte dem til at oprette nye stillinger for. Det har betydet, at kommunerne har været tilbageholdende med normeringsforringelser på budget 2016. Tværtimod har flere kommuner på både 2015- og 2016-budgetterne tilført flere penge at ansætte pædagoger for. Det drejer sig om Ringsted og Vordingborg.

Tilbage fra 2013 har kommuner hvert år yderligere modtaget en andel af de 500 mio. kr., som Folketinget bevilgede til mere kvalitet i dagtilbud. Hidtil har Vordingborg og Ringsted brugt hele deres andel af beløbet til bedre normeringer. I 2016-budgettet sluttede Køge sig til det gode selskab.

Beretning

Det samlede regnskaber for de 500 mio. kr. viser, at tre kommuner hver bruger hele deres andel, 3 kommuner bruger dele af deres andel: Guldborgsund, Faxe og Stevn. Mens to kommuner: Lolland og Næstved ikke bruger deres andel af de 500 mio. kr. Tværtimod har de sparet, så de i dag ligger under normeringsniveauet fra 2012. På 2015-budgettet sparede Næstved Kommune således knap 7 mio. kr. og Lolland ca. 2 mio. kr. Heraf langt hovedparten på normeringerne.

En samlet opgørelse viser, at de otte kommuner ville have haft 50 flere pædagog- eller pædagogmedhjælperstillinger på daginstitutionsområdet, hvis de alle kommuner havde anvendt deres andel af de 500 mio. kr. efter hensigten.

I forbindelse med flygtningekrisen i Europa har to kommuner, Køge og Næstved, afsat ekstra ressourcer til institutioner, der modtager flygtningebørn. Andre kommuner tilbyder primært medarbejderne temadage om håndtering af flygtningefamilier.

Ledelsesområdet

Ledelsesområdet er inde i voldsom udvikling. Udviklingen går mod, at lederne skal lede flere og eller større institutioner, mens souschefer og afdelingsledere forsvinder. Køge og Stevn har allerede områdeledelse, og i 2015 fik dagtilbud i Faxe og Næstved det også. Flere kommuner som Lolland og Ringsted er på vej. Områdeledelse indføres i så godt som alle tilfælde med besparelser for øje.

BUPL har været kritisk overfor udviklingen, fordi den i praksis hviler på forudsætninger, som ikke holder. Ved at beskære ledelsestiden i institutionerne fra typisk 37 timer om ugen til 12 har man forudsat, at områdelederen kunne overtage 2 eller 3 lederes arbejde. Det kan ikke lade sig gøre og de daglige pædagogiske ledere står med de samme opgaver og ikke har tid til at deltage i det pædagogiske arbejde på stuerne. Dermed ender områdeledelse reelt med at blive finansieret af dårlige normeringer og forringet kvalitet. Og de daglige pædagogiske ledere løser omtrent de samme opgaver for dårligere løn.

Flere kommuner har allerede eller er på vej med områdeledelse på skoleområdet. I 2016 også i Næstved. Her har man nu én område-SFO-leder for hvert område og afdelingsledere på de enkelte matrikler. Reelt er der efter BUPL's vurdering tale om en svækkelse af ledelsesområdet og af det pædagogiske arbejde på SFO-området.

Også andre kommuner arbejder med besparelser på ledelsen på SFO'erne. Guldborgsund Kommune forsøgte at afskaffe SFO-lederne i 2015, men droppede planerne efter pres fra BUPL. I andre kommuner har skoleledere selv taget initiativ til at nedlægge SFO-lederstillinger. Ofte i en uskøn proces og på tværs af andre politiske beslutninger i kommunen. Det gælder blandt andet i Ringsted.

Beretning

Vordingborg Kommune afskaffede allerede i 2014 lederne i skoleklubberne (det samme som SFOI og II) og erstattede dem med koordinatore til dårligere løn og med ringere indflydelse og vilkår. BUPL arbejder fortsat på at få ændre på koordinatorstillingerne til rigtige lederstillinger.

I Køge Kommune er SFO-lederne på deltid til trods for, at deres opgaveportefølje uomtvisteligt nødvendiggør fuld tid. Initiativer til at få ændre på det, har endnu ikke båret frugt.

Klubber og SFO'er

SFO'er og klubber er kommet under pres efter folkeskolereformen. Primært fordi den kortere åbningstid gør tilbuddene mindre attraktive. Den generelle opfattelse er, at klubber og SFO'er mister børn. Men der synes også at være stor forskel på, hvor mange børn, der forsvinder. Enkelte tilbud melder om meget stort frafald på over 25 procent, andre har ikke færre børn nu end før reformen, mens et frafald på omkring 15 procent synes at være normalt.

Den politiske prioritering af fritidsområdet er imidlertid dalet. I Vordingborg Kommune omlagde man allerede i 2014 tilbuddene til såkaldte skoleklubber for børn fra 0. klasse og op efter. Skoleklubberne omtales af kommunen som pasningstilbud. Normeringen er 33 børn pr. voksen og ledelsen består (som omtalt andetsteds) af koordinatore. Ikke SFO-ledere. I Stevns Kommune foreslog forvaltningen i 2015 at nedlægge SFO'er og oprette et tilbud baseret på frivillige og uuddannet arbejdskraft. Det lykkedes BUPL at få det kontroversielle forslag taget af dagsordenen.

Flere kommuner har lukninger af SFO'er, reduktioner på SFO'ernes ressourcer og normeringer og forhøjelser af forældrebetalingen på dagsordenen for budgettet for 2017.

Også uden om de officielle politiske beslutninger har de seneste to år budt på sager, hvor vilkårene for medarbejdere og grundlaget for at skabe pædagogisk kvalitet eroderer. Eksempel er sagen fra Byskovskolen i Ringsted, hvor skolelederen reducerede samtlige pædagogers ansættelsesgrad til 30 timer angiveligt pga. underskud i SFO'en. BUPL kunne dog dokumentere, at underskuddet skyldtes, at skoleledelsen uretmæssigt overførte forældrefinansierede penge til skolens undervisning. Blandt andet for at dække lønudgifterne til et uhørt antal medlemmer på skolen. Efter pres fra BUPL har skolen igen tilbudt pædagogerne ansættelse på fuld tid.

For at imødegå udviklingen gik BUPL i 2016 ind i et større udviklingsprojekt i Ringsted Kommune, hvor fagforeningen sammen med forvaltning, medarbejdere og med inddragelse af forældre udarbejdede en politisk indstilling for en vision for fremtidens fritidstilbud i kommunen.

Beretning

Pædagogandel

Med dårlig økonomi i kommunerne generelt, pressede institutioner og en offentlig debat med fokus på varme hænder er spørgsmålet om andelen af uddannede pædagoger fortsat en væsentlig problemstilling. De fleste kommuner har målsætninger for, hvor mange pædagoger der minimum skal være ansat i daginstitutionerne. Typisk ligger målene mellem 50 og 70 procent. I praksis viser det sig, at målene ikke indfries. Stevns Kommune har en målsætning om 60 procent, men planer om at nedjustere til 50 procent for at retfærdiggøre besparelser. Tal viser dog, at pædagogandelen reelt er under 43 procent.

På 0-2-årsområdet indgår også spørgsmålet om dagplejens andel i det samlede regnskab, når kvaliteten af det pædagogiske arbejde skal gøres op. Flere kommuner har en meget høj andel af dagplejere. I Lolland Kommune er dagplejeandelen 70 og i Næstved ligger den omkring 45. Samlet set betyder det, at de mindste børn kun i meget begrænset omfang er i pædagogiske tilbud med uddannede medarbejdere.

BUPL har blandt andet påpeget problemet i de to ovennævnte kommuner, hvilket har ført til skarpe reaktioner fra dagplejernes faglig organisation, FOA. I Næstved Kommune førte BUPL's synspunkter til en længere offentlig debat om rimeligheden af at afskedige uddannede pædagoger for at sikre dagplejens en bestemt andel af børnene. Endda samtidig med at forældrene foretrak vuggestuer. Sagen førte til, at byrådet nedjusterede dagplejeandelen. Det samme skete i Vordingborg, da 30 dagplejere, blev tilbudt ansættelse som pædagogmedhjælpere i kommunens integrerede institutioner.

BUPL har særligt peget på den internationale forskning på området, som klart anbefaler, at man opprioriterer den tidlige indsats med pædagogisk uddannet arbejdskraft.

Sådan har vi arbejdet

Det politiske arbejde i kommunerne har i perioden været genstand for en reorganisering og systematisering af arbejdet. De politiske beslutningsprocesser søges påvirket gennem en lang række kanaler. Fra personlige kontakter med politikere, pressearbejde, forhandlinger med forvaltninger, drøftelser i MED-udvalg, debatter på sociale medier og skriftlige henvendelser og infomateriale til centrale interessenter. I argumentationen for at kommunerne prioriterer det pædagogiske område højere har ikke mindst den pædagogfaglige argumentation og fagets samfundsmæssige betydning været i centrum.

Beretning

Forhandlingsteam

Løn

BUPL Sydøst behandler anslået ca. 550-600 lønsager årligt. Der er i alt overvejende grad tale om kontrol af lønsforslag. Enkelte sager kræver konkret forhandling. Forhandlingen tager udgangspunkt i forhåndsaftaler, som BUPL har indgået med alle otte kommuner, der regulerer den lokale løndannelse.

I forlængelse heraf gennemfører BUPL kontrol af medlemmernes løn. Enten i forbindelse med stillingsskift, fordi BUPL selv op opsporet eventuelle uregelmæssigheder eller fordi medlemmerne selv henvender sig. BUPL gennemfører også én årlig løntjek-kampagne, hvor ca. 80 medlemmer møder op i de otte kommuner med deres lønsedler.

Tjek af lønnen fører under tiden til at der rejses sager om efterbetaling af løn overfor kommunerne. Der findes ikke et samlet overblik over sager om efterbetaling, men BUPL Sydøst har med jævne mellemrum tilbagebetalingsager for både fem og sekscifrede beløb.

BUPL Sydøst har i de fleste kommuner udlagt lønsagsbehandlingen til fællestillidsrepræsentanterne. BUPL Sydøst har også i 2015 og 2016 opbygget et digitalt arkivsystem til registrering og håndtering af lønsager. Systemet skal lette og effektivisere lønsagsbehandlingen, skabe bedre overblik over lønudviklingen og sikre at det enkelte medlem får en bedre service.

Eksempler på større lønsager

Næstved / Sydbyskolen / 150.000 kr.

Efterbetaling til 5 pædagoger pga. manglende Næstvetillæg.

Ringsted / Specialområdet / 90.000 kr.

Efterbetaling til 1 medlem pga. fejl i modregning.

Køge / dagtilbud / 50.000 kr.

Efterbetaling til 1 medlem pga. forkert anciennitet.

Lolland / alle skoler / 35.000 kr.

Efterbetaling til 15 medlemmer pga. fejl i beregning jf. arbejdsaftale

Samarbejdet i kommunerne

BUPL har i perioden genforhandlet TR- og MED-aftaler i Faxe, Stevn, Vordingborg og Guldborgsund og Næstved og en ny aftale i Køge er undervejs. I Næstved overgik man til områdeledelse i 2015 og det fik kommunen til at rejse krav om en kraftig reduktion i antallet af tillidsrepræsentanter. BUPL afviste kommunens krav og indbragte sagen. Her efter kom kommunen til forhandlingsbordet. Det lykkedes at få en aftale i hus, der sikrede mere tid til TR-arbejdet og dobbelt så mange tillidsrepræsentanter, som kommunen havde forlangt. En tilsvarende aftale er siden indgået på skoleområdet i Næstved Kommune.

Beretning

BUPL har som led i udviklingen af fagforeningens interne kompetencer iværksat en forhand-
leruddannelse for fællestillidsrepræsentanterne. Den er omtalt under afsnittet "ledelse og
udvikling":

Tillidshverv

Antallet af tillidsrepræsentanter falder. Det skyldes primært konsekvenserne af faldende med-
lemstal, hvor institutioner sammenlægges eller lukker og indførelse af områdeledelse. Tilsva-
rende gælder andre tillidshverv.

TR-uddannelsen

Ved generalforsamlingen den 2. oktober 2014 vedtog medlemmerne en ny TR-politik. Heref-
ter blev TR-uddannelsen revideret i 2015 og der blev opsat nye læringsmål for uddannelsen.

Læringsmål for TR-grunduddannelsen

- Aftalesystemet og den danske model
- Lønbegrebet, indplacering og aftalehierarkier
- MED-struktur herunder MED-aftaler, procedurer og retningslinjer
- TR'ens samarbejdsfunktion i relation til leder, det fagpolitiske og medlemmerne

Uddannelsen blev omlagt fra fem til tre dage. Til gengæld blev der åbnet mulighed for at
udbyde fire temadage om året til såvel nye som rutinerede tillidsrepræsentanter. Derudover
gennemførte BUPL et tredages forløb for område-TR'erne i Næstved, som specifikt tager
udgangspunkt i Næstveds lokale forhold.

I 2016 afviklede BUPL Sydøst temadage om understøttende undervisning og arbejdstid,
som et supplement til TR-uddannelsen. Denne gang særligt for TR'er på skoler. Målet var
at styrke deres kompetencer med henblik på at kunne indgå i forhandlinger, både i lokale
udvalg, men også som TR for den enkelte pædagog.

Som konsekvens af den nye TR-politik, vedtaget og eksekveret 2016, afholdt BUPL i sep-
tember 2016 topmøde for alle tillidsvalgte. Topmødet havde som formål at styrke båndet
mellem tillidsrepræsentanterne og BUPL Sydøst. Dette skete gennem en række faglige og
netværksorienterede foredrag og workshops.