



## Beretning, Furesø, 2018

Efter et meget grundigt forarbejde fra vores sekretariats side, kunne vi endelig komme i gang med decentrale lønforhandlinger i januar 2018. Det havde indtil da været meget svært for ikke at sige umuligt at få enighed med forvaltningen om datagrundlaget for vores forhandlinger.

Et af de problemer BUPL skulle have løst var, at pædagogiske ledere på dagtilbud ikke har kunnet forhandles hverken lokalt i distrikterne eller centralt på kommuneplan siden aftalen i 2010.

Undervejs i årets forhandlinger løb vi igen ind i denne problematik, og forhandlingerne truede med blot at blive sat på stand-by. Insisterende indsats resulterede i flere ting. Hovedforhandleren på arbejdsgiversidemeddelte pludselig at han ikke fremover ville deltage i forhandlingerne – og direktøren meddelte at man gik i overvejelser om dagtilbuddenes strukturelle fremtid.

Resultatet af overvejelser er indtil videre, at børne- og skoleudvalget har igangsat en proces med henblik på at nedlægge områdeledelse. Der foreligger ikke i indeværende stund meldinger om, hvordan en ændring vil se ud.

BUPL er i gang med at danne en task-force, bestående af FTR, faglig sekretær lønansvarlig ledelsesansvarlig og jurist med henblik på at sikre medlemmerne bedst muligt i processen.

Arbejdet i og med den nye folkeskolereform har nu pågået i 4 år.

På trods af fælles forståelsespapirer og gode intentioner fra politisk side, har det været vanskeligt at helt implementere loven på arbejdspladserne i Furesø.

Furesø kommune var en af de første, der i stor stil benyttede sig af lovens §16B, der giver mulighed for i særlige tilfælde at konvertere understøttende undervisningstimer til timer med to voksne.

Det har hele vejen været benhårdt arbejde og op ad bakke for vore medlemmer at få fodfæste, hovedsageligt fordi lærere og skoleledere ikke tog reformen til sig i fuldt omfang. Herunder især at inkludere pædagogerne i arbejdet med og overvejelserne omkring børnenes skoledag. I dag er det mere regel end undtagelse at skolerne benytter sig af §16B og resultatet er at FFOerne generelt har fået udvidet deres åbningstid, for at imødekomme et øget pasningsbehov, men helt uden personalekompensation.

Sygefravær og arbejdsmiljø optager meget af tiden for tillidsfolk og FTR. Når arbejdspresset bliver for stort bukke flere og flere af vore medlemmer under. Sygefraværssamtaler adresserer for det meste problemerne som om de udelukkende har individuel karakter. Der fokuseres for lidt på, hvad arbejdspladsen kan gøre for at sikre et sikkert arbejdsmiljø, fysisk såvel som psykisk.

Der er ikke tale om manglende vilje – men det ser ud til at de redskaber, der stilles til rådighed, ikke er gode nok. Det allervigtigste – at anerkende at der er for stort et arbejdspress på for kort tildelt normeringstid, og handle derefter ser endnu ikke ud til at være nået helt til politikerniveau. Det må vi arbejde noget mere på i det kommende år.