



Odense, den 28. marts 2019

smj/

**Referat - Bestyrelsesmøde onsdag den 20. marts 2019
Kl. 9.00 – 15.30, Bornholmsgade 1, 5000 Odense C**

Deltagere: Rikke Hunsdahl, Lone Reinholdt, Pernille Isaksen-Ejby, Søren Stenmann Lund, Lise Ravn Jeppesen, Marianne Carlsen, Pernille Tange, Henrik Brandt Rasmussen, Joy Christoffersen, Rikke Baasch, og Steffen Jensen (ref.).

Afbud: Kirsten Søndergaard, Carina Woelke, Rikke Finseth, Thomas Alslev Jensen, Stine Lundgaard,

FORMALIA

1. Godkendelse af dagsorden

Dagsordenen blev godkendt.

TIL ORIENTERING

2. Politisk status

Rikke orienterede om status på processen med den nye fælles overenskomst for ansatte i BUPL.

Daglig politisk ledelse er på rundtur til TR møderne for at præsentere BUPL Fyns arbejdsprogram. Arbejdsprogrammet findes på hjemmesiden. Det har været nogle rigtig spændende møder og det er oplevelsen, at det har givet meget inspiration og indsigt til politikerne men også til TR'erne. Det er tydeligt, at BUPL's ambitioner i arbejdsprogrammet ikke er synlige ude hos TR'erne. Omvendt betyder det også, at hvis der skal sikres indflydelse og ejerskab skal der tænkes mere lokal inddragelse.

De seneste programmer om vilkårene i daginstitutionerne har skabt en mobilisering af forældrene. Derfor er det vigtigt, at vi bidrager til at udbrede forståelsen af at det faktisk er mere reglen end undtagelsen og det der vises i programmet faktisk ikke er det mest ekstreme. Det er vigtigt, at vi opfordrer personale og ledelse til ikke at dække over de faktiske forhold.

Drøftelsen af hvordan der kan arbejdes bedre med optimering af de eksisterende normeringer i form af årsnorm eller andre modeller tages op i bestyrelsen på et senere tidspunkt.

TIL DRØFTELSE

3. Perspektiverne for afholdelse af generalforsamling hvert andet år

På baggrund af et oplæg fra Rikke, drøftede bestyrelsen perspektiverne for fremover at afvikle generalforsamlingen hvert andet år

Rikke præsenterede i sit oplæg overvejelserne fra politisk ledelse om baggrunden for ønsket om drøftelse af 2 årig generalforsamlinger. Hun understregede vigtigheden af, at der er en god og grundig dialog i bestyrelsen og opbakning fra bestyrelsen. Ellers skal det ikke tages op på

generalforsamlingen. Rikke gav udtryk for at selvom det er et emne der tidligere er drøftet i bestyrelsen, er det også et emne som det med mellemrum er relevant at drøfte. Efterhånden er de fleste af de øvrige fagforeninger gået over til 2 årige generalforsamlinger og vores arbejde, handlekraft og resultater er ikke afhængige af generalforsamlingen. Tiden er moden til at tage det op igen med de erfaringer vi har fra de sidste to-tre års generalforsamlinger, og efterfølgende evalueringer. Hvis det skal ændres, mente Rikke, at det er et godt tidspunkt nu. Hvis det ændres i år, så gælder det fra efter generalforsamling i 2020, altså første 2 årige generalforsamling er i 2022. Vi skal have generalforsamling i kongresår.

Rikke understregede, at det var vigtigt at overveje, hvad det er for en funktion generalforsamlingen har og skal have:

"Hvad er det vi vil med vores generalforsamlinger"

Hvad er en generalforsamling?

Hvad skal den kunne?"

Rikke uddybede baggrunden for ønsket om at drøfte emnet og at det er aktuelt nu. Der er ting der er ændret på kontoret, - og derved i bestyrelsen, samtidig med at vi i udmøntningen af f.eks vores arbejdsprogram og politikeres/bestyrelsens opgaver har besluttet at vi, som politikere, skal mere ud. "Mere politik i kommunerne" har været et motto, for bl.a ansættelser og udvidelser af politisk ledelse. Hertil hører også forslaget om bestyrelsen ud lokalt.

Vi skal mere ud fordi vi skal være der hvor medlemmerne er, og have en tæt dialog med dem.

Overordnet og ift politikken og indflydelsen skal vi have dialogen mere lokalt.

Konkret betyder det, at vi skal skabe tydelige veje for medlemmerne og de valgte ift indflydelse og involvering i hovedlinierne i vores udviklingsarbejde – arbejdsprogrammet. Herudover det lokale osv – men det er ikke temaet her. Mere politik i kommunerne skal være en medvirkende faktor til at de konkrete politiske dagsordner bliver mere synlige ude i kommunerne, og en mulighed for at drøfte kommende handlinger/ønsker eller indflydelse på BUPLs politik eller prioriteringer – bagud og fremover.

Vi ser 3 hovedpunkter der er relevante at fokuserer på i drøftelsen:

Demokrati, indflydelse og ejerskab

Vi forbinder generalforsamlingen med indflydelse, store beslutninger, fællesskab og med et demokratisk fundament. Dels ift valg af bestyrelse, faglige sekretærer mm. Dels ift beslutninger om økonomi og arbejdsprogram. Det fungerer på forbundsplan og i mange fagforeninger fint med 2 årige valg, så det kan det også her, mener vi i politisk ledelse. En ulempe kunne være, at hvis hele den politiske ledelse skiftes ud på en gang, men så er det nok fordi de er utilfredse og så er det jo som det skal være!

I forhold til demokratiet om det lokale fagforeningsarbejde, så er arbejdet blevet mere kontinuerligt og fortsætter over flere år, så det giver ikke mening at reviderer det årligt. Men ift fællesskab og ejerskab – holder det så?

Man KAN sige at vi skaber en masse formaliteter og bureaukrati, og kalder det demokrati og indflydelse men er hvert 2. år mindre demokrati og indflydelse. Er det ikke blot lidt sjældnere generalforsamlinger?

I 2018 var der f.eks en drøftelse af, om vi skulle prioritere på generalforsamlingen hvad vi ville have med i arbejdsprogrammet – men vi mente jo at det havde vi for længst gjort inden i mange andre fora, workshops osv. og at generalforsamlingens opgave er at beslutte disse oplæg, – overordnet set.

Vi kan altid gøre mere, men som udgangspunkt må vi have et program klar til generalforsamlingen. Det er vores holdning. Ellers er det jo "bare" generalforsamlingen som overruler alle andre medlemmers holdninger. I processen med arbejdsprogrammet er det drøftet med alle der har ønsket det, og alle har haft mulighed for deltagelse/indflydelse. Prioriteringen står vi så på mål for.

De politiske ambitioner ER at skabe demokrati. Medindflydelse, en oplevelse af fællesskab og ejerskab til det arbejde der sker. Men indflydelse – på hvad og hvordan?

Vi mener vi kan skabe væsentlig bedre og mere attraktive indflydelsesrum gennem de politiske værksteder og involverende processer ifm med udvikling af arbejdsprogram, professionsarbejdet og vilkårsudfordringerne. Vi er på vej.

Vejen frem er også – som nævnt, at vi som politikere kommer mere ud i kommunerne og får en dialog om væsentlige temaer med medlemmer, TR og FTR. At vi inddrager disse informationer i det politiske arbejde, og at vi formidler det til bestyrelsen og i den daglige indsats for medlemmerne.

Gennem involvering og indflydelse på medlemsmøder, TR møder, fyraftensmøder og politiske værksteder om det samlede program og om enkeltelementer skal flere opleve sig involveret og kunne føle ejerskab for dele eller alle vores fokusområder og de dagsordner der driver dem.

Hvorfor så ikke gøre begge dele? generalforsamling hvert år og denne øgede indsats. Fordi vi trods alt har begrænsede ressourcer og det vil spare både politiske, administrative og økonomiske ressourcer at lave 2 årlige generalforsamlinger og de ressourcer kan vi bruge til at skruer op for den – måske mere "reelle" indflydelse og involvering.

Generalforsamlinger er vigtige symboler og har en demokratisk betydning men det er ikke nødvendigt, det er hvert år.

Vi skal følge vores medlemmer og skabe involvering og synlighed for dem, for at overleve som den fagforening vi gerne vil være. Vi vil være tæt på medlemmerne og hvor medlemmerne forstår hvad og hvorfor fagforeningen gør som den gør og hvor den er på vej hen. Det er det vi knokler for – hele året.

Bestyrelsen drøftede fordele og ulemper. Fordele og ulemper som kom frem på mødet vil blive samlet op og i et skema til næste møde. Derefter vil det på mødet blive afgjort om det skal tages op på generalforsamlingen

4. BUPL Fyns kommunikationspolitik

Bestyrelsen fik en kort præsentation af kommunikationspolitikken. Efterfølgende drøftede bestyrelsen kommunikationspolitikken, den fremadrettede kommunikation og bestyrelsens rolle og bidrag. Det kan være et udgangspunkt for at der kommer en mere eksplicit drøftelse i de forskellige grupper (FTR, bestyrelse, medarbejdere osv.) og grupperne imellem hvad der arbejdes med kommunikativt og hvordan.

5. Handlingsplan for arbejdsmiljøindsatsen

Søren og Marianne præsenterede handlingsplanen for arbejdsmiljøområdet. Handlingsplanen er udarbejdet med udgangspunkt i de målindsatser der er beskrevet i arbejdsprogrammet og som er kommet frem i den efterfølgende proces i blandt andet bestyrelsen. Handlingsplanen blev drøftet og der kom forslag til blandt andet kommunikation af aktiviteter og politiske ambitioner. Kommunikation om arrangementer skal være præcis så det er tydeligt hvad der kan forventes. Samarbejdet med lederen kunne være et tema der kan tages op fordi det i praksis kan være svært at få til at fungere.

6. Status på indsatser i arbejdsprogrammet

Bestyrelsen fik en orientering om status på arbejdet med de 7 temaer i arbejdsprogrammet. Ønsker til den fremadrettede afrapportering er meget velkomne fra bestyrelsen.

Næste samlede status får bestyrelsen på mødet i juni.

Oplægget er vedlagt referatet

7. Regnskab for BUPL 2018

Lone præsenterede bestyrelsen for resultatet af regnskabet for 2018 og de afledte perspektiver for budgettet i 2019. Regnskabet for 2018 viser et mindre underskud end forventet. Det endelige redskab bliver fremlagt til formel godkendelse på mødet i juni

TIL BESLUTNING

8. Dagsordenspunkter til fællesmødet med LLB

Der blev besluttet at der laves et fællesmøde med LLB den 10. maj og bestyrelsesmødet den 8. april aflyses.

Det overvejes i DPL om FTR og LTR skal inviteres med til fællesmødet.

Bestyrelsens forslag vil blive præsenteret og drøftet på Lederbestyrelsens møde den 3. april

Forslag:

Rekruttering af pædagogiske ledere – hvilke fællesstrategier kan vi arbejde med både ift SFO/fritid/skole og dagtilbud

Hvordan kan vi som BUPL uanset om vi er ledere eller medarbejder, arbejde på fællesdagsordner

Styrke samarbejde mellem FTR og LTR

Hvordan udnytter vi skolereformen til at tale pædagogfaglig ledelse og tværfaglig

Hvordan kan leder og medarbejder arbejde sammen om arbejdsmiljø og trivsel

Hvordan kan vi sammen styrke vilkår for AMR – hvor er vores fællesinteresser inden for arbejdsmiljø

Hvordan kan vi tale professionsstrategi overfor koncepter i kommunerne - Hvordan kan vi styrke lederne i dette

Den styrkede læreplan – hvor kan leder og medarbejdere tage hinanden under armen i dette arbejde

Hvordan får vi synliggjort samarbejdet mellem lederforening og bestyrelse ude på arbejdspladserne

9. Beslutning om udflytning af udvalgte bestyrelsesmøder fra Bornholmegade

På bestyrelsesmødet i december blev det drøftet om vi skulle flytte et eller flere af bestyrelsesmøderne ud fra Odense. Baggrunden var et ønske om at skabe mere synlighed omkring bestyrelsens møder og arbejde. Det vil gøre det politiske arbejde synligt og os som politikere mere synlige og dermed måske også være et element til at skabe mere interesse om det politiske arbejde og dermed blandt andet styrke rekrutteringsgrundlaget til bestyrelsen og interessen for det politiske arbejde som eksempelvis generalforsamlingen.

Bestyrelsen genoptog drøftelsen.

Generelt var der ikke opbakning til at flytte bestyrelsesmøderne ud men der var flere andre forslag der kan give mere synlighed og en lokal relevant dialog.

Alternative forslag:

En mulighed er at FTR og TR inviterer bestyrelsen ud til drøftelse, hvis de har et emne de er optaget af og som de gerne vil have bestyrelsen til at drøfte.

Der kan lægges ud på facebook og hjemmesiden, hvad der er på dagsordenen på bestyrelsesmøderne og gøre det synligt at alle medlemmer er velkomne som tilhører.

TR og FTR inviteres ind til drøftelse af bestemte punkter i bestyrelsen.

Bestyrelsesmedlemmerne kan inviteres med ud til nogle af daglig politisk ledelses besøg i TR grupperne. Det vil synliggøre bestyrelsen.

Forslagene bliver sammen med det oprindelige forslag drøftet i daglig politisk ledelse og de vender tilbage til bestyrelsen med resultatet af deres overvejelser.

TIL ORIENTERING

10. Nyt fra PLS – Intet nyt

11. **Nyt fra FTR** – Pernille orienterede om de mange spændende dagsordenspunkter som FTR skal arbejde med i den kommende tid. I maj er der FTR træf, hvor mobilisering og rekruttering bliver omdrejningspunktet.
12. **Nyt fra den nye hovedorganisation** – Søren orienterede om status på arbejdet og tidsplanen for det kommende arbejde med etablering af den lokale struktur. Bestyrelsen vil blive løbende holdt orienteret om arbejdet.
13. **Nyt fra lederforeningen** – Der har været årsmøde. Der var pæn repræsentation fra Fyn. Der er ikke ændret på de væsentligste poster.
14. **Nyt fra kontoret** – Kort status fra huset og kommende personalemøde med MED status.
15. **Evt.** – intet til dette punkt
16. **Evaluering af mødet** – Det blev tilkendegivet det havde været et godt møde med gode engagerede diskussioner.
17. **Næste møde:** Mødet den 8. april aflyses og der indkaldes til nyt møde den 10. maj