



BUPL
STORKØBENHAVN

GENERALFORSAMLING 2020

Tid

Onsdag 30. september 2020

Kl. 18 - 22.15

Indskrivning fra kl. 16.30

Let anretning kl. 16.45 - 17.45

Sted

MusikTeatret Albertslund

Bibliotekstorvet 1- 3

2620 Albertslund

Tilmelding

bupl.dk/storkobenhavn



**GODE
ERFARINGER
SMITTER**

DAGSORDEN

1. Formalia

- a. Valg af dirigent og referent
- b. Godkendelse af lovlig indvarsling, dagsorden og forretningsorden

2. Bestyrelsens skriftlige beretning Formandens mundtlige beretning

3. Orientering fra hovedbestyrelsen

4. Regnskab 2019

5. Indkomne forslag

- a. Satsningsområder 2020 – 2021/22
- b. Vedtægtsændring - antal valg til bestyrelsen
- c. Forslag til vedtægter for pensionistsektionen

6. Kongres 2020

7. Budget 2021 inkl. normeringsplan

8. Valg

- a. Næstformand
- b. Kasserer
- c. Hovedbestyrelsesmedlem
- d. Første og anden suppleant for hovedbestyrelsesmedlemmer
- e. Øvrige bestyrelsesmedlemmer
- f. Suppleanter til bestyrelsen
- g. Kongresdelegerede
- h. Tre suppleanter for de kongresdelegerede
- i. Kritiske revisorer
- j. Suppleanter for kritiske revisorer
- k. Fanebærer

9. Eventuelt

Forslag til dirigent: Lars Schøning, rejsesekretær
Forslag til referent: Annie Møller, sekretær



GODE ERFARINGER SMITTER

VI STOD DISTANCEN

Som mange andre sad jeg derhjemme foran skærmen og hørte statsminister Mette Frederiksens epokegørende ord torsdag aften 11. marts: *"Alle skoler og dagtilbud lukkes fra på mandag"* med tilføjelsen, at *"skoler og institutioner vil blive holdt åbent til de forældre, der ikke kan finde en anden løsning."*

Men det var især, da hun fire uger senere meddelte, at man ville *"åbne landets vuggestuer, børnehaver, fritidsordninger og mindste klasser igen"*, at det for alvor stod klart for mig, at pædagoger nu blev tydeligt anerkendt som en væsentlig faggruppe, der forventedes som de første at kunne genåbne samfundet.

Corona-krisen har på mange måder testet, hvor stærk den danske velfærdsstat er. Landet lykkedes med at fungere på nødvendige områder, og det skyldes også, at pædagoger gik forrest og udviste samfundssind. Vi stod imod, og vi havde noget at stå imod med. Mange års utrættelig indsats for at tale den pædagogiske faglighed op gjorde, at vi havde argumenterne klar og i praksis kunne handle med stor kvalitet, da hverdagen pludselig skulle foregå på nye vilkår. På mange måder kan man sige, at pædagoger og ledere i dagtilbud, skoler og andre institutioner nærmest automatisk vendte tilbage til den form for grundlæggende pædagogisk arbejde, vi længe har ønsket os. Med tid til mere nærvær, tæt kontakt til børn og unge i mindre grupper og stor indflydelse på eget job.

Et kinesisk ordsprog siger, at *"Når forandringens vinde blæser, er der nogle, som bygger læhegn, mens andre bygger vindmøller."* Vi forskansede os ikke bag korslagte, skeptiske arme og ventede på, at andre forklarede, hvad vi skulle foretage os i genåbningen eller bad om mange ugers forberedelsestid. Vi tog selv initiativet og fandt nye veje. Jeg ved, at det har krævet sit, men det fortæller mig, at vi har en stærk profession, der trives selv i svære, foranderlige tider, hvis den får lov.

BUPL Storkøbenhavns beretning kigger denne gang på året igennem corona som et vigtigt prisme, der gav os erfaringer med aktiviteter og holdninger, vi længe har kæmpet for. Og de stod distancen. Både forældre, politikere og forvaltninger har nu fået øjnene op for, hvor vigtige fagligt dygtige pædagoger og veldrevne institutioner er. Under nedlukningen meldte vi os også aktivt til at hjælpe på andre overenskomstområder og indgik bl.a. lokale aftaler om at honorere frivilligt arbejde uden for egen overenskomst i alle 12 medlemskommuner. Pædagoger stod til rådighed for hospitaler og plejehjem, vi tog ekstra opgaver i skolen og holdt flere institutioner åbne både aften og nat, og under genoplukningen gik vi allerforrest.

Det giver vores fag og profession et momentum. Nu skal vi ride videre på den bølge af anerkendelse.

Jon Olufson

Formand for BUPL Storkøbenhavn

BERETNING 2019 - 2020

CORONA-VIRUS, NEDLUKNING OG GENÅBNING HAR I DEN GRAD SAT SIT PRÆG PÅ DET PÆDAGOGISKE OMRÅDE OG ER BLEVET ET VIGTIGT PRISME TIL AT SPEJLE DE MANGE UDFORDRINGER OG MULIGHEDER, SOM DET PÆDAGOGISKE OMRÅDE STÅR I.

FORSKUD PÅ MINIMUMSNORMERINGER

Det var langt fra nemt, da landets daginstitutioner som de allerførste i midten af april skulle åbne igen efter coronanedlukningen. Hvordan kunne børnene være sammen i små grupper? Hvilke medarbejdere skulle være hvor? Hvordan klarede man hyppig håndvask og rengøring? Og hvad stillede man op med sin egen eller andres bekymring for smitterisiko? Nogle steder kom det relativt hurtigt til at fungere fint, andre steder er det stadig en stor opgave.

Mange var også nødt til at ansætte flere medarbejdere eller øge personalets timetal, og på den måde blev genåbningen et tydeligt og konkret eksempel på, at minimumsnormeringer er akkurat så vigtige og nødvendige, som BUPL i årevis har argumenteret for. Kravet om mindst en voksen pr. henholdsvis tre vuggestuebørn og seks børnehavebørn er godt nok blevet vedtaget med finansloven for 2020 og skal nu indføres over fem år, men det er i vores øjne alt for langsomt, og mange spørgsmål er stadig uafklarede. Hvad betyder 1:3 og 1:6 i praksis? Skal det opgøres på kommunalt plan eller i hver enkelt institution? Skal det gælde hele dagen eller på udvalgte tidspunkter? Og hvor mange af de ekstra medarbejdere skal være uddannede pædagoger?

Minimumsnormeringer handler nemlig ikke kun om hænder. Det handler om kvalitet, og den sikres bedst af uddannede med faglig viden om, hvad der skal til for, at børn udvikler sig, trives og lærer. Formand, faglige sekretærer og fællestillidsrepræsentanter er for øjeblikket i dialog med vores 12 medlemskommuner for at sikre, at de ekstra midler i forlængelse af finansloven rent faktisk kommer ud på institutionerne. Dialogen sker bl.a. gennem møder med borgmestre og forvaltning og viser os, at kommunerne ønsker, at det ekstra personale skal være pædagoger. Det vil vi holde dem fast på, og ambitionen lykkes kun, hvis arbejdsforholdene forbedres, så flere vil arbejde fuld tid, færre forlade faget, og nye får lyst til at uddanne sig som pædagog. Dialogen med kommunerne

viser også, at de gerne vil en bedre normering, selvom vi enkelte steder er nødt til først at diskutere gamle besparelser og sociale normeringer. BUPL Storkøbenhavn er på ingen måder imod sociale normeringer; de er tiltrængt i store dele af vores område, men vi er nødt til allerførst at lægge bunden med generelle minimumsnormeringer.

Minimumsnormeringer og rekruttering af ekstra pædagoger går derfor hånd i hånd både i vores lokale møder med kommunerne, og når BUPL på landsplan er med til at evaluere pædagoguddannelsen. For første gang i flere år, er der nu en lille stigning i antallet af ansøgere til pædagoguddannelsen, der fortsat er den mest søgte, men desværre også blandt de dårligst finansierede i Danmark. Det er derfor kærkomment, at uddannelsen i efteråret 2019 fik en kæmpe indsprøjtning på 167 millioner kroner.

Det er tid til nu, at kvaliteten både i landets daginstitutioner og på pædagoguddannelsen får et løft. Forhåbentlig kan de positive erfaringer fra corona-genåbningen smitte af på virkeligheden.



Aftalen om minimumsnormeringer var en sejr, der skal holdes øje med. De første 500 mio. kr. til minimumsnormeringer er nu fordelt ud på alle kommuner, og de 12 storkøbenhavnske kommuner har i alt fået 44,7 mio. kr.

PROFESSIONEN KAN GODT SELV

Med blot ni dages varsel midt i påskeferien gav statsministeren på et pressemøde i april et indirekte startskud til nye samarbejdsrelationer mellem forvaltninger og mange af BUPLs arbejdspladser. Store som små problemer skulle løses meget hurtigt, før landets vuggestuer, børnehaver, fritidsordninger, specialtilbud, klubber og skoler igen kunne tage imod børn og personale, og det krævede, at man ofte var nødt til at finde lokale, meningsfulde og kreative løsninger.



Vores profession kan selv - også uden koncepter og konsulenter. Det bør smitte af på nærhedsreformen.

Genåbningen blev dog også mange steder en kærkommen mulighed for at fokusere mere på kerneopgaven end vanligt. Pædagoger etablerede små børnegrupper med en fast hverdag, og selv besværlige retningslinjer for aflevering og afhentning viste sig nogle steder at understøtte rolige ydertimer og en fokuseret dialog med forældre. Det var særlig vigtigt som leder at turde gå forrest og kommunikere klart og tydeligt, fordi meget var usikkert, og de færreste vidste, hvad der var bedst at gøre. Også før og under nedlukningen var opgaverne for ledere og pædagoger ekstraordinære. Hvem skulle stå for nødpassningen? Af hvilke børn? Hvordan? Og hvordan tog man vare på det hjemsendte personale?

Der er ingen tvivl om, at både pædagoger og ledere løftede en kæmpe opgave. Ledernes daglige situationsbestemte ledelsesstil blev foldet ud og kom til sin ret, og flere steder opstod der et mere ligeværdigt samarbejde med forvaltningen. Ifølge vores egen undersøgelse følte mange sig godt inddraget af forvaltningen og fandt mening og glæde i børnenes tilbagevenden til institutionen. Ledere og pædagoger er blevet anerkendt for indsatsen, selvom det bestemt burde have udløst flere lønkroner.

Krisen viste, at pædagogprofessionen kan væsentlig mere end den normalt får mulighed for. Det kommer slet ikke bag på BUPL Storkøbenhavn. Det var derfor, at vi

på generalforsamlingen i 2018 vedtog satsningsområdet 'Tillid til de fagprofessionelle' for at etablere en bedre dialog med forvaltninger om, hvordan institutionerne styres bedst muligt og udvikles fagligt. Det kræver større inddragelse af pædagoger og ledere end hidtil, og det er vi kommet tættere på. Vi arbejder nu for, at krisestyringen evalueres i kommunerne, og formodentlig vil det vise, at vores profession kan selv - også uden koncepter og konsulenter.

På landsplan vil vi arbejde for, at regeringen tager de gode erfaringer med i den bebudede nærhedsreform, der skal "skabe en større grad af tillid til den enkelte medarbejder og institution". For at 'kunne selv' kommer ikke af sig selv og må ikke tages for givet. Vi fortsætter arbejdet med BUPL's professionsstrategi 'Stolt pædagog'. På torsdagscaféer, ledercaféer og Pædagogisk Folke-møde, som vi holdt sammen med Socialpædagogerne i Storkøbenhavn, vil vi også fortsat give plads til en levende dialog om den pædagogiske profession og ledelse.

Reelle forandringer kræver, at dem som skal gøre noget andet i morgen, end de gør i dag, bliver inddraget fra starten. Det forudsætter, at vi står stærkt, og derfor er det glædeligt, at BUPL Storkøbenhavn gennem de seneste år både har fået flere medlemmer, flere tillidsrepræsentanter og flere ledertillidsrepræsentanter.

SAMARBEJDE I SKOLEN?

Aldrig tidligere har så mange pædagoger gjort en kæmpe indsats i skolen som i foråret 2020. Under nedlukningen stod mange pædagoger for mere undervisning end hidtil, andre påtog sig nye opsøgende opgaver med at holde kontakt til børn, unge og forældre online eller ved ligefrem at ringe på hjemme hos familierne eller være synlige i gadebilledet.



Pædagoger i skolen spillede en kæmpe rolle under genåbningen, fordi de allerede er en veletableret faggruppe her. Det ligeværdige bør udløse tillæg og ekstra lønkroner.

Pædagoger tog i den grad ansvar for at få hverdagen til at fungere, gik forrest og tilpassede sig den nye opgave - altsammen helt i tråd med ånden i Folkeskolereformen. Det var alene muligt, fordi pædagogerne allerede var etablerede som en vigtig personalegruppe i skolen.

Det er derfor ærgerligt, at det kun i syv af vores medlemskommuner lykkedes at forhandle det såkaldte Skive-tillæg, som sikrer ekstrabetaling til pædagoger, der har eneansvaret for undervisning, uanset om den foregår på distancen eller ansigt-til-ansigt. Corona-krisen understreger dermed, at vi nogle steder fortsat langt fra er ligeværdige med lærerne som faggruppe og profession. Desværre ser vi nu, at der er ansatser til, at Skive-tillægget ikke udmøntes som aftalt.

Men vi kan alligevel ranke ryggen. Pædagoger gjorde i den grad deres for at løse situationen, og nu vil vi sammen med arbejdsgiverne og Danmarks Lærerforening evaluere med henblik på at fremme en god udvikling på skoleområdet.

DET STORE FÆLLESSKAB VISER SIN VÆRDI

Det tog kun få dage, før regeringen, fagbevægelsen og arbejdsgivere indgik de første trepartsaftaler om, hvordan samfundet i praksis kunne lukkes delvist ned for at forhindre spredning af corona. Lokalt fulgte vi trop og indgik via videomøder og virtuelle forhandlinger aftaler om hjemsendelse, nødpasning, frivilligt udlån til andre arbejdspladser og ferieafvikling blandt BUPL Storkøbenhavns medlemmer.

Det kan vi takke fællesskabet i den såkaldte danske model og vores daglige arbejde for. BUPL Storkøbenhavn har i årevis fastholdt et stærkt fokus på at have, uddanne og om nødvendigt frikøbe fællestillidsrepræsentanter i alle 12 medlemskommuner. Foråret viste endnu en gang, hvor vigtigt det er, at vi har flest mulige FTR'ere, der arbejder fuld tid på at løse deres tillidsopgaver, for medlemmerne efterspørger hjælpen. Medlemmer henvendte sig dagligt til deres FTR'ere og TR'ere, og vi havde løbende statusmøder med mange kommunale forvaltninger. Den erfaring tager vi med som et vægtigt argument for at skaffe bedre vilkår for de tillidsvalgte - især hvis kommuner ønsker at skære i deres arbejdstid.

NYE ARGUMENTER FOR GODT ARBEJDSMILJØ

Meget tyder på, at bedre hygiejne og mindre børnegrupper som eksempler på det fysiske og psykiske arbejdsmiljø fik sygefraværet til at falde under forårets genåbning. Det viser en BUPL-undersøgelse, og dermed

er det endnu engang understreget, at sygefravær primært skyldes arbejdsvilkår og ikke forhold hos den enkelte medarbejder.



TRIO-samarbejdet er et centralt organ i indsatsen for at sikre godt arbejdsmiljø for pædagoger og ledere. Med bestyrelsens nye sygefraværspolitik får de og kommunerne et nyt instrument.

BUPL har i mange år kæmpet for at vinde forståelse for, at et højt sygefravær kan tilskrives dårlige forhold på arbejdspladsen. Bestyrelsen i BUPL Storkøbenhavn har derfor netop vedtaget en ny sygefraværspolitik, der har fokus på det kollektive ansvar for at forbedre arbejdsmiljøet med nødvendige hensyn til den enkelte. Sygefraværspolitikken lægger bl.a. op til en kvalificeret dialog tidligt i sygeforløbet, hvor data og menneskelige aspekter går hånd i hånd, og tonen er respektfuld og professionel. Ambitionen er, at vores sygefraværspolitik kan bruges aktivt af kommunerne, og vi vil drøfte med dem, hvordan vi gør en fælles indsats. Alt for ofte har forvaltninger selv udarbejdet politikker og pålagt lederne at udføre dem, men vores erfaring er, at godt arbejdsmiljø fremmes af samarbejde.

Et af de vigtige steder for samarbejdet er i TRIO'erne mellem ledere, arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter. Vi har i løbet af året netop haft øget fokus på TRIO-samarbejdet og f.eks. holdt flere temadage om emnet, der alle var velbesøgte. Der er brug for arbejdsmiljørepræsentanter alle steder for at understøtte indsatsen for et godt arbejdsmiljø.

VOLDSPROBLEM SKAL DOKUMENTERES

Slag, spark, bid, spyt og kradsemærker er desværre ikke sjældne, når pædagoger går på arbejde både i skoler, klubber, daginstitutioner og specialinstitutioner. Ifølge Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø udsættes ca. hver fjerde pædagog for vold eller trusler på jobbet, og det skal der gøres noget ved. Vi skal også gøre noget ved risikoen for forråelse, der kan opstå, når ukvemsord

og verbal hån og fornædning bliver en del af hverdagen på arbejdspladsen, for det kan ende med at påvirke omgangstonen og dermed arbejdsmiljøet negativt.

Især specialinstitutioner er hårdt ramt. Repræsentanter fra området har tydeliggjort over for bestyrelsen i BUPL Storkøbenhavn, at stigende vold og manglende registrering er et problem, ligesom der mangler efteruddannelse af det personale, der skal tage sig af specialopgaver i forbindelse med inklusion. BUPL Storkøbenhavn har siden været mere opmærksomme på problematikkerne og har bl.a. udarbejdet en ny voldspjece til alle vores institutioner, der tydeliggør regler, rettigheder og retningslinjer på området. Samtlige voldsepisoder er nødt til at blive registreret, for at vi kan motivere kommunerne til at lave forebyggende indsatser. Ellers risikerer vi, at de overser behovet, som da forvaltningen i en af vores medlemskommuner kiggede ukritisk i statistikken og konstaterede, at alt sikkert var godt, fordi der slet ingen registrerede voldsepisoder var på en af deres institutioner med særligt mange udsatte børn og unge. Man kunne i stedet have ønsket, at forvaltningen undrede sig over fraværet af registrerede voldsepisoder - men vi skal ikke ønske, vi skal handle! Derfor skal al vold registreres.



En ny voldspjece tydeliggør regler, rettigheder og retningslinjer på området. Første step er at al vold registreres.

Det er bl.a. rammerne for inklusion, der presser arbejdsmiljøet, og bestyrelsen er derfor ved at revidere vores inklusionspolitik, så den bliver mere handlingsorienteret.

FRITIDSOMRÅDET SKAL LØFTES

Fritidspædagogikken har længe haft det svært. Åbningstiden i SFO'er er reduceret, specialklubber lukket, millioner af kroner er på landsplan sparet væk, og en del ansatte i fritids- og ungdomsklubber har dårlige arbejdsvilkår, fordi deres arbejdstid svinger fra år til år afhængig af, om de får timer i skolen eller klubbernes åbningstider ændres. Efter flere års massivt fokus på bedre normeringer i dagtilbud er det nu tid til at arbejde endnu mere målrettet på fritidsområdet.

BUPLs hovedbestyrelse har derfor anbefalet fem nye pejlemærker, som skal vedtages på Kongressen i november. Først og fremmest skal økonomien forbedres. Undersøgelser viser, at fritidsområdet flere steder ikke får de midler, det er berettiget til, så vi efterspørger nu gennemsigtighed mellem skolernes og fritidsinstitutionernes økonomi. Vi vil også arbejde for at stoppe nedskæringer, sikre alle børn og unge et lokalt fritidstilbud og fuld kompensation for fritidsinstitutionernes nedlukning under corona.



Efter flere års massivt fokus på bedre normeringer i dagtilbud er det nu tid til at arbejde endnu mere målrettet på fritidsområdet.

For det andet skal vilkår og rammer forbedres, så pædagoger på fritidsområdet har tid til forberedelse, evaluering og faglig sparring, ligesom der er brug for at diskutere, om minimumsnormeringer er nødvendige. Der er også brug for flere fuldtidsstillinger, gode seniorordninger og mere kompetenceudvikling på klubområdet.

Det tredje pejlemærke understreger, at vi vil arbejde for flere ledere med pædagogbaggrund både i skoler og på fritidsområdet, og det fjerde pejlemærke sætter bl.a. fokus på, at pædagoger gør en forskel for børn og unge i udsatte positioner. Psykisk mistrivsel, ensomhed og selvskadende adfærd er i stigning, og corona-krisen forstærkede tendensen. BUPL efterlyser derfor bl.a. normeringer, der matcher behovet i fritidstilbud i udsatte boligområder, at klubber får en forebyggende rolle over for unge på kanten af samfundet, og at fritidspædagoger også indgår i tværprofessionelt arbejde. Endelig peger det sidste pejlemærke på, at der generelt mangler relevant efteruddannelse og forskning på fritidsområdet.

LIGE LØN FOR ARBEJDE AF SAMME VÆRDI

Man kan lukke et land, men man kan også indføre ligeløn? Det spørgsmål bliver forhåbentlig sværere at svare nej til, nu hvor corona-krisen har vist, at statskassen langt fra er tom, og en fælles samfundsindsats kan ændre meget.

Men ligeløn koster og kommer først, når Folketinget erkender det urimelige i, at pædagogers løn i forhold til andre faggrupper blev fastlagt og næsten fastlåst ved tjenestemandreformen tilbage i 1969. Det er på ingen måder fair, at faggrupper med ligeså lang uddannelse som pædagoger tjener langt mere.



Det er ikke fair, at faggrupper med ligeså lang uddannelse som pædagoger tjener langt mere. Ligeløn bliver vigtigt i OK21, men Folketinget skal også tage ansvar for den historiske skævvridning.

OK18 gav et lille skridt i den rigtige retning, da parterne aftalte en ligelønspulje på i alt 51 mio. kr., hvoraf BUPL's andel var 13,65 mio. kr., men vi arbejder også for, at Folketinget tager ansvar og gør noget ved ligelønsproblemet. Løsningen koster langt mere, end der er til rådighed ved lokale lønforhandlinger med kommunerne, men det er samtidig væsentlig billigere end en corona-hjælpepakke!

Ligeløn har for BUPL Storkøbenhavn altid været en vigtig kamp, og siden OK18 har det været et indsats- og satsningsområde. Vi diskuterer i dag altid ligeløn, når nye tillidsrepræsentanter bliver introduceret til deres hverv, og vi har udarbejdet lokale, kønsopdelte lønstatistikker. Vi inviterer også forskere og historikere til oplæg om emnet på torsdagscaféer, ligesom ligeløn var i fokus ved arrangementer som Pædagogisk Folkemøde og årets 8. marts-happening, der begge blev afholdt i samarbejde med Socialpædagogerne i Storkøbenhavn.

Corona var ved at sende OK21 i lockdown frem til 2022, men via massiv opbakning fra bestyrelsen holdt BUPL på landsplan fast i at fortsætte kampen for en retfærdig løn også i krisetider. Vi burde have momentum, efter at pædagoger stod forrest i samfundsopgaven med at holde samfundet i gang under corona.

ØNSKE OM SMITSOM LOKALLØN

Tak er der sagt mange gange fra politisk og kommunalt hold, men tak er som bekendt kun et fattigt ord. Indsatsen fra pædagoger og pædagogiske ledere under corona-krisen er ikke blevet anerkendt med mere i løn.

Mange forventede - med rette - at det pædagogiske område viste samfundssind i foråret 2020, og selvom det ikke alene skal gøres op i penge, skal det heller ikke betyde, at vi bliver behandlet mindre godt end ledelseslagene over os og andre mindre fleksible faggrupper. Det er urimeligt, at pædagoger i skolen ikke blev honoreret for at have eneansvar for undervisning ligesom læreren i lokalet ved siden af, eller at den pædagogiske leder ikke fik kompensation for sin manglende ferie og ekstra arbejde. Derfor fortsætter vi dialogen med kommunerne.

BUPL Storkøbenhavn systematiserede sine lokale lønforhandlinger i forlængelse af generalforsamlingen 2019. Løndata fra alle 12 medlemskommuner er nu samlet, så vores forhandlere statistisk kan dokumentere fordelingen af lokallønsmidler mellem køn og områder, og om en kommune som minimum udmønter det beløb, der er afsat i de centrale forhandlinger. Overblikket viser, at der fortsat er grund til at prioritere den lokale lønforhandling, gennemføre løntjek og forhandlinger ved nyansættelser.

NYE FORMER FOR FÆLLESSKAB

Balleruphuset blev lukket, og mødeaktiviteter flyttede til virtuelle platforme, da Danmark lukkede 11. marts. Kommunikation skete gennem 'min side', på hjemmesiden, via facebook, mails og nyhedsbreve, og telefonerne glødede. Bestyrelsens status viser, at både medlemsservice og forhandlinger med kommunerne fungerede, selvom vi blev hjemsendt, men både den politiske debat, den udviklende dialog og den empatiske samtale er på sigt afhængig af det fysiske møde og nærvær. Sammenhængskraften i BUPL Storkøbenhavn styrkes også ved at se hinanden i øjnene.

I efteråret bød den nye formand, Jon Olufson, velkommen til den første udgave af Pædagogisk Folkemøde i Balleruphuset med liv, debat, viden og dialog. Dagen blev født som idé på generalforsamlingen. Pædagogisk Folkemøde blev afholdt med Socialpædagogerne i Storkøbenhavn og er et bud på en ny måde at mødes som medlemmer, og selvom vi nu også har gode erfaringer med virtuelle møder på Teams og Skype, glæder vi os til næste Folkemøde 17. november 2020, hvor vi ansigt til ansigt kan videreudvikle vores fællesskab.

SATSNINGSOMRÅDER 2018 - 20

BESTYRELSEN FORESLÅR AT FORTSÆTTE ARBEJDET MED DE NUVÆRENDE OMRÅDER YDERLIGERE ET ÅR OG UDVIDE INDSATSEN SAMT TILFØJE INKLUSION SOM ET NYT SATSNINGSOMRÅDE.

LIGELØN

Indførelse af ligeløn er som bekendt ikke sket siden generalforsamlingen i 2018, der besluttede at gøre emnet til et satsningsområde. Men ambitionen var også i første omgang at sætte fokus på problemstillingen, og på det punkt er vi nået langt. Vi har nu statistikker, der viser lønspredningen mellem vores områder og mellem køn, og vi har rejst sager med krav om samme løn for arbejde af samme værdi.

Vores fokus på ligeløn har dog ikke flyttet væsentligt på skævhederne i lokale lønforhandlinger, så et yderligere skridt kunne være at indgå et tættere samspil med Forbundet i forhold til at forfølge flere konkrete sager, føre principielle sager og opruste vores juridiske ekspertise.

At gå fra fokus på ligeløn til at skabe egentlige resultater kræver formodentlig en bred opbakning og opmærksomhed fra medlemmerne. Tillidsrepræsentanter er derfor løbende blevet gjort mere opmærksomme på ligelønsproblemer via oplæg og diskussioner på TR-møder, TR-kurser og TR-topmødet. Næste skridt er at få diskussionerne og opmærksomheden ud på arbejdspladserne.

Eftersom løn og køn ser ud til at følges ad, satte satsningsområdet også fokus på det kønsopdelte arbejdsmarked. Det er ikke BUPL Storkøbenhavn alene, der skal løfte den udfordring, så vi vil fremover også sætte emnet på den nationale dagsorden både internt i BUPL og i forhold til landspolitiske initiativer.

Også i OK18 var ligeløn et centralt emne på BUPL's nationale dagsorden, og vores satsningsområde har været med til at fastholde det fokus. Vi har i høj grad

været med til at skubbe på debatten om den danske model, og senest var BUPL Storkøbenhavns bestyrelse aktiv i at holde OK21 på bordet på trods af corona. Nu er udfordringen at holde ligeløn højt på dagsordenen i en fagbevægelse, der lige skal samle sig oven på uenigheden om at udsætte OK21 eller ej. Et oplagt træk er at bruge OK21 til at løfte debatten om ligeløn, det kønsopdelte arbejdsmarked og den danske model blandt alle medlemmer.

I satsningsområdet 'Ligeløn' var følgende aktiviteter beskrevet:

- Fokus på ligeløn i lokale lønforhandlinger
- Kommunal aflønning af 'arbejde af samme værdi' på tværs af faggrupper
- Kønsopdelt arbejdsmarked i TR-uddannelsen
- Kønsopdelt arbejdsmarked ift. Københavns Professionshøjskole
- Medlemsarrangementer
- Ligeløn og ligestilling på BUPL's nationale dagsorden
- Skabe debat om den danske model

TILLID TIL DE FAGPROFESSIONELLE

I forlængelse af generalforsamlingens beslutning om at satse på mere tillid til de fagprofessionelle er styringsproblematikker i den grad kommet i fokus i foråret 2020. Det kan ikke alene tillægges satsningsområdet men også, at nedlukningen af Danmark og især genåbningen af vores område for mange betød en ændret relation til forvaltningen. Det har givet nye erfaringer med, hvordan vores område kan styres anderledes, som vi sammen med kommunerne vil arbejde for sætter varige spor.

BUPL Storkøbenhavn har igangsat et projekt, der skal gøre os til dem, kommuner naturligt henvender sig til, når styringen af vores område er på dagsordenen. Den inddragelse, mange af vores tillidsvalgte oplevede under genåbningen, skal med andre ord gøres permanent. Projektet er målrettet faglige sekretærer, FTR'er, lederbestyrelsen, LTR'er, kommunegrupperne og BUPL Storkøbenhavns egen bestyrelse og ansatte.

Vi kan ikke udelukkende forhandle os til at påvirke styringen af vores område. Vi skal i høj grad fokusere på kollektiv interessevaretagelse båret af viden og indsigt i området og udvikle løsninger sammen med de kommunale arbejdsgivere. Projektet fokuserer derfor i første omgang på internt at opruste vores evner til at bedrive kollektiv interessevaretagelse - det blev dog desværre delvist sat i stå under nedlukningen.

For at lykkes med at blive kommunernes dialogpartner skal medlemmernes erfaringer og engagement i endnu højere grad tænkes ind i det videre forløb: Fra kommune-gruppe til tillidsvalgt og helt ud til den enkelte pædagog, som i sin hverdag oplever, om forvaltningens tillid - eller mangel på samme - styrker mulighederne for at levere godt arbejde. Den interne oprustning skal med andre ord blive til fælles eksterne handlinger.

I satsningsområdet 'Tillid til de fagprofessionelle' var følgende aktiviteter beskrevet:

- Undersøgelse i kommunerne
- Samarbejde med en kommune
- Øge pædagogers interesse for styring
- Lægge offentligt pres på kommunerne
- Øge ledernes mulighed for at lede opad

DET HAR VI OGSÅ ARBEJDET MED

NY FORMAND, ENDNU FLERE MEDLEMMER, STOR DEBATLYST OG ENGAGEMENT I NYE SAMMENHÆNGE PRÆGEDE OGSÅ 2019 - 2020.

NY FORMAND



Jon Olufson har siden generalforsamlingen i 2019 været ny formand for BUPL Storkøbenhavn, da Michael Egelund efter 25 år gik på pension. Det er dermed første gang siden fusionen af de fire oprindelige BUPL-afdelinger, at formandsposten besættes af en ny. Jon Olufson er tidligere skolepædagog, bestyrelsesmedlem og FTR-suppleant fra Gladsaxe.

FORTSAT FLERE MEDLEMMER



198 nye medlemmer fik BUPL Storkøbenhavn i det forgangne år. Det er den største stigning nogensinde i lokalafdelingens historie og gør også BUPL Storkøbenhavn til den af landets 12 lokale fagforeninger for pædagoger, der har størst medlemsfremgang. Fremgangen i vores kommuner udgør knap halvdelen af de 428 nye medlemmer, som BUPL fik på landsplan i det forgangne år.

EN MERE AKTIV BESTYRELSE



BUPL Storkøbenhavns bestyrelse skal fremover tættere på beslutningerne og mere aktivt være med til at sætte retningen for det faglige arbejde. Nye medlemmer i bestyrelsen bliver derfor nu klædt på til opgaven allerede den dag, de bliver valgt, via en folder om, hvordan bestyrelsesarbejde foregår. Alle besøger senere Balleruphuset og dets personale, og nye medlemmer får også en fast kontaktperson med erfaring i bestyrelsen, så man altid kan få svar på spørgsmål, undren og tvivl. Derudover holder vi fremover bestyrelsesseminar efter hver generalforsamling for hurtigt at etablere samarbejdet og afstemme forventninger i den nye bestyrelse.

MERE FAGLIGHED TIL SENIORER

BUPLs hovedbestyrelse besluttede i efteråret at melde sine pensionistmedlemmer ind i organisationen 'Faglige seniorer'. Den repræsenterer mere end 230.000 senior-medlemmer i fagbevægelsen fordelt på 475 seniorklubber over hele landet. Nu kan tidligere pædagoger og ledere også deltage i organisationens arrangementer, få personlig rådgivning, hjælp til IT, rabatter og lignende. Der har i alt været afholdt 21 arrangementer for BUPL Storkøbenhavn seniorer i 2019, men pga. corona er kun få af de planlagte aktiviteter gennemført i 2020. Tidligere blev pensionisterne serviceret af BUPL Forbund, men BUPLs hovedbestyrelse har besluttet, at det fremover sker i afdelingen.

VÆRDIG TILBAGETRÆKNING

Som en del af indsatsen for at komme tættere på andre fagforeninger både lokalt og i hele hovedstadsområdet er BUPL Storkøbenhavn gået aktivt ind i '68 er mere end nok'-initiativet. Det er en faglig kamp for at sætte grænser for den voksende pensionsalder og sikre en værdig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet også for pædagoger.

AKTIV I FÆLLEDPARKEN

Når Arbejdernes Internationale Kampdag 1. maj næste år forhåbentlig bliver markeret i Fælledparken, bliver det med BUPL Storkøbenhavn som medarrangør og aktiv deltager. Vi vil være synlige i det sociale og faglige fællesskab for pædagoger og fremover dele telt med SL, LFS og BUPL Hovedstaden ved 1.maj-arrangementet. Det var også planen i år, men fejringen blev aflyst p.g.a. corona.

ENORM DEBATLYST



Medlemmerne diskuterer faglighed og faglige spørgsmål som aldrig før i BUPL Storkøbenhavn. I november holdt vi for første gang og sammen med Socialpædagogerne i Storkøbenhavn Pædagogisk Folkemøde med film, op-

lægsholdere som blandt andre hjerneforsker Troels Kjær og ungdomsforsker Helle Rabøl Hansen og med fortællinger fra medlemmernes egne arbejdspladser og om deres arbejdsmetoder. Arrangementet var meget velbesøgt. Helt frem til corona-nedlukningen var der også torsdagscaféer med ny viden og nye værktøjer. I år har f.eks. Imran Rashid fortalt om, hvad der sker med børns hjerne, når de ser meget skærm, og Jacob Lentz har talt om low arousal som metode til at arbejde med børn i af-fekt. Lederforeningen har ligeledes arrangeret ledercaféer med fokus på meningsfuld styring og fokus på ledernes eget arbejdsmiljø og oplæg fra bl.a. psykoterapeut Peter Kofoed om ledelse af relationer og journalist Anders Stahlschmidt om ledelse opad.

LEDELSESKONFERENCE OM ARBEJDSMILJØ



'Du er ikke alene' var overskriften på BUPL Storkøbenhavn's første selvstændige ledelseskonference i februar 2020. Konferencen, der var særdeles velbesøgt med over 150 deltagere, satte fokus på ledernes arbejdsmiljø, både det de skaber for andre, og det de selv har. I to dage lyttede ledere til oplæg fra bl.a. krisepsykolog Rikke Høgsted og professor Svend Brinkmann.

PÅ VEJ MOD OK21

Arbejdet med at sikre løn og arbejdsvilkår i den kommende overenskomst blev skudt i gang med en ekstraordinær kongres i november 2019 med OK21 som eneste tema. Der er i eftersommeren holdt kick-off-møder for TR'er og ledere, ligesom årets TR-topmøde, et medlemsmøde og postkort med ønsker fra medlemmerne har givet deres input til, hvad bestyrelsen skulle prioritere og vedtage som de vigtigste krav ved de kommende forhandlinger.

REGNSKAB OG BUDGET

Regnskab 2019

Regnskab 2019 ender med et resultat på minus 302.657 kroner, hvilket er mindre end forventet på generalforsamlingen i 2018, hvor vi budgetterede med et resultat på minus 471.913 kroner for 2019.

Forbedringen af resultatet skyldes, at vi igen har fået flere medlemmer dels på grund af den demografiske udvikling, dels som positivt resultat af den kontinuerlige indsats vi gør for at være en fagforening, som alle pædagoger vil være en del af.

Selvom vi har haft flere indtægter end forventet, har der i 2019 også været uforudsete udgifter. Vi har f.eks. haft et større frikøb af tillidsrepræsentanter i forbindelse med TR-kurser og tre gange barselsorlov med aftalt overlap med vikaren. Samtidig har de overenskomstmæssige lønstigninger for ansatte i BUPL været højere end budgetteret. Endelig har ombygningen af Balleruphuset og udlejning til Socialpædagogerne påvirket resultatet.

Årets resultat betyder alt i alt et mindre indhug i egenkapitalen end forventet. Egenkapitalen er ultimo 2019 på 10.555.808 kroner.

Budget 2021

Budgettet for 2021 afspejler bestyrelsens forventninger til aktivitetsniveauet i det kommende år, hvor der samtidig er overensstemmelse mellem aktiviteter og ressourcer til gavn for BUPLs faglige fællesskab.

Bestyrelsen foreslår et minusresultat på 436.261 kroner. Det skyldes, at vi ønsker at bevare det nuværende aktivitetsniveau i forhold til medlemsaktiviteter, TR-uddannelse, frikøb af FTR'er, satsningsområder, det nuværende sekretariat og 4 faglige sekretærer bestående af formand, næstformand, kasserer og et HB-medlem.

Det forventede resultat vil kunne finansieres via egenkapitalen, som primo 2020 er på 10.555.808 kroner.

REGNSKAB 2019

BUPL STORKØBENHAVN

	GF budget 19	Regnskab 2019
Indtægter		
Fagforeningstilskud	-19.852.702	-19.829.541
Aktivitetsbevillinger		
Indtægter i alt	-19.852.702	-19.829.541
Udgifter		
Generalforsamling, bestyrelse mv.	605.000	667.246
TR/FTR/LTR	1.199.000	1.474.337
Sagsbehandling og rådgivning af medlemmer	86.000	94.876
Medlemstilbud, hvervning og fastholdelse	1.014.702	803.320
Profession og vilkår	649.000	177.199
Kommunikation og informationsmaterialer	12.000	22.789
Administration og kontorhold	999.000	973.391
Gager, pension og lønsumsafgift	14.474.913	14.549.922
Lokaleomkostninger og ejendom	1.248.000	1.493.693
Øvrige omkostninger, henlæggelser og renter	37.000	-124.574
Udgifter I alt	20.324.615	20.132.198
Resultat (- = underskud)	471.913	302.657
Reservefond		270.517
Årets resultat		573.174
Egenkapital primo	11.128.983	11.128.983
Egenkapital ultimo	10.657.070	10.555.808

BUDGET

BUPL STORKØBENHAVN

	Budget 2020	Forslag budget 2021
INDTÆGTER		
Fagforeningstilskud	-19.809.000	-19.840.000
Aktivitetsbevillinger		
Indtægter i alt	-19.809.000	-19.840.000
UDGIFTER		
Generalforsamling, bestyrelse mv.	655.000	665.000
TR/FTR/LTR	1.329.000	1.364.000
Sagsbehandling og rådgivning af medlemmer	86.000	82.000
Medlemstilbud, hvervning og fastholdelse	814.000	792.000
Profession og vilkår	649.000	386.500
Kommunikation, informationsmaterialer	5.000	10.000
Administration og kontorhold	1.042.000	1.048.482
Gager, pension og lønsumsafgift	15.016.677	15.222.142
Lokaleomkostninger og ejendom	402.024	560.637
Øvrige omkostninger, henlæggelser og renter	186.000	145.500
Udgifter i alt	20.184.701	20.276.261
Resultat (- = overskud)	375.701	436.261
Egenkapital primo	10.555.808	10.180.107
Egenkapital ultimo	10.180.107	9.743.846

PÅ VALG

Oversigten viser hvilke tillidsposter, som er på valg. Ud for 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 selve generalforsamlingen.

Tillidspost	Person	På valg	Ikke på valg
Formand	Jon Olufson		■
Næstformand	Charlotte Stendorf (genopstiller)	■	
Kandidat til næstformandsposten	Karen Aslaug Ramm		
Kasserer	Brigitte Christensen (genopstiller)	■	
HB-medlem	Randi Tielbo		■
HB-medlem	Karen Aslaug Ramm (genopstiller)	■	
Bestyrelsesmedlem +1. HB-suppleant	Lena M. Grønsund (genopstiller ikke)	■	
Kandidat til Bestyrelsesmedlem +1. HB-suppleant	Rikke Kristensen		
Bestyrelsesmedlem + 2. HB-suppleant	Rikke Kristensen		■
Bestyrelsesmedlem	Anders Thostrup	■ *	
Bestyrelsesmedlem	Brian Kirkegaard Bertelsen		■
Bestyrelsesmedlem	Cindie Christoffersen	■ *	
Bestyrelsesmedlem	Jane Maj Hansson		■
Bestyrelsesmedlem	Jesper Wildenrath (genopstiller)	■	
Bestyrelsesmedlem	Josie Nicolie Ingemann		■
Bestyrelsesmedlem	Karina Marcher Holm		■
Bestyrelsesmedlem	Louise Nuppenau (genopstiller)	■	
Bestyrelsesmedlem	Mathias Dejgaard (genopstiller ikke)	■	
Bestyrelsesmedlem	Mogens Mathiesen		■
Bestyrelsesmedlem	My Line Gerritsen		■
Bestyrelsesmedlem	Nina Tønnes		■
Bestyrelsesmedlem	Rikke Graae Jakobsen	■ *	
Bestyrelsesmedlem	Ledig post (udvidelse jf. vedtægterne §3 stk. 2)	■	
Kandidat til bestyrelsen	Lene Holm Thomassen		
Kandidat til bestyrelsessuppleant	Gitte Klemensen		
Kandidat til bestyrelsessuppleant	Mathias Dejgaard		
* Er oprindeligt valgt frem til GF 2021, men posten bliver sat på valg ved denne generalforsamling, såfremt det er nødvendigt for at sikre, at halvdelen af posterne er valgbare i 2020 jf. vedtægternes §5 stk.6			
Kritisk revisor	Helle Kastrup (genopstiller)	■	
Kritisk revisor	Per Bent Andersen (genopstiller)	■	
1. supp. for kritisk revisor	Henrik Due Vengfelt (genopstiller)	■	
2. supp. for kritisk revisor	(ingen valgt sidst)		
Fanebærer	Berit Esther Husher (genopstiller)	■	
Fanebærer	Karina Marcher Holm (genopstiller)	■	

