

Tid

Torsdag d. 7. oktober 2021

Kl. 18 - 22.15

Indskrivning fra kl. 16.30

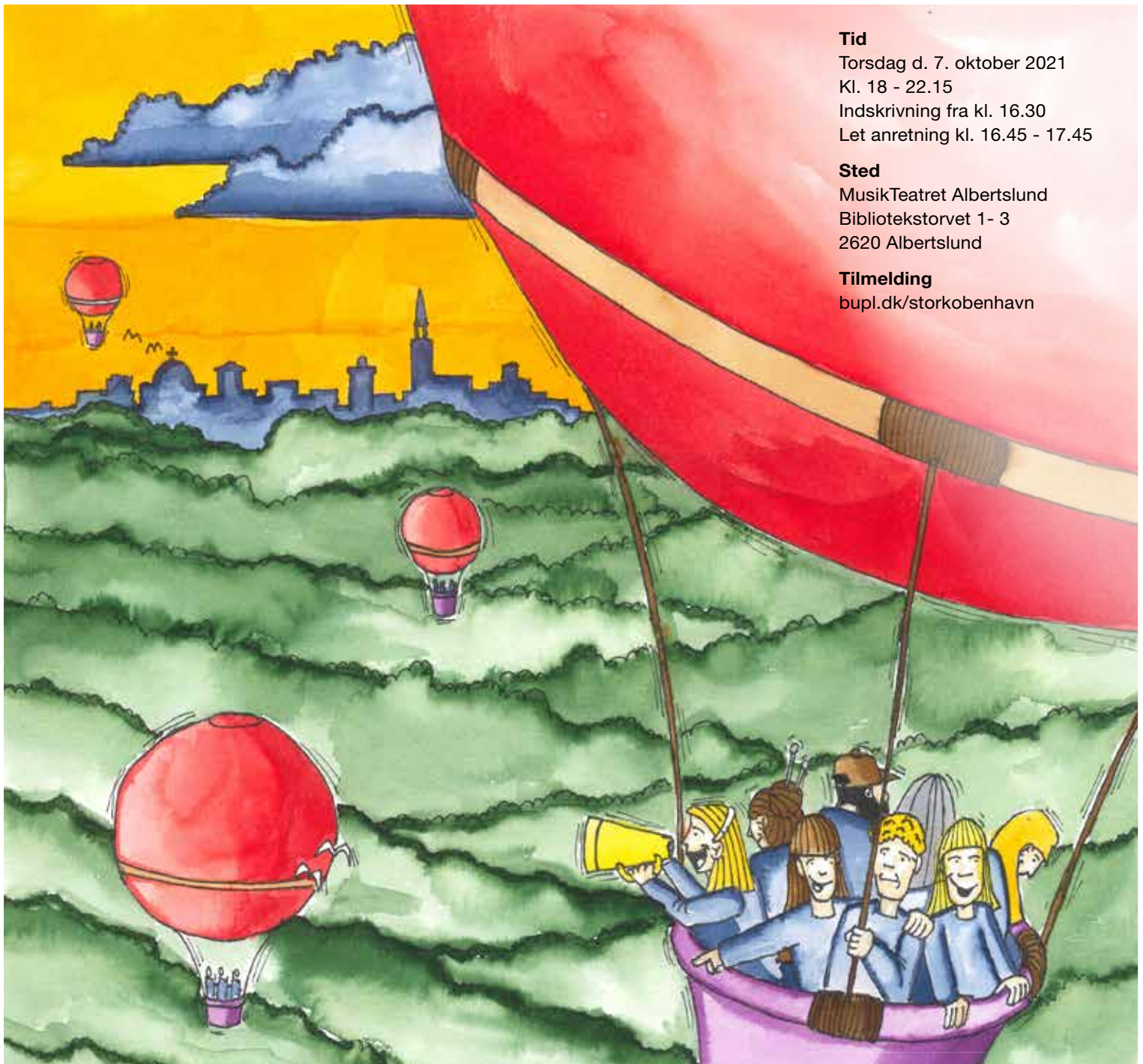
Let anretning kl. 16.45 - 17.45

Sted

MusikTeatret Albertslund

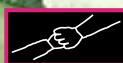
Bibliotekstorvet 1- 3

2620 Albertslund

Tilmeldingbupl.dk/storkobenhavn

GENERALFORSAMLING 2021

Der er brug for pædagoger!



BUPL
STORKØBENHAVN

Dagsorden

1. Formalia

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

2. Bestyrelsens skriftlige beretning samt formandens mundtlige beretning

3. Orientering fra hovedbestyrelsen

4. Regnskab 2020

5. Indkomne forslag

6. Budget 2022 inkl. normeringsplan

7. Valg

- a. Formand
- b. Faglig sekretær/hovedbestyrelsesmedlem
- c. Første suppleant for hovedbestyrelsesmedlemmerne
- d. Øvrige bestyrelsesmedlemmer
- e. Suppleanter til bestyrelsen
- f. Kongresdelegerede
- g. Tre suppleanter for de kongresdelegerede
- h. Kritiske revisorer
- i. Suppleanter for kritiske revisorer
- j. Fanebærer

8. Eventuelt

Der er brug for pædagoger!

Kære medlem af BUPL Storkøbenhavn

Indledningsvis vil vi gerne ønske dig god fornøjelse med at læse vores skriftlige beretning.

Vi glæder os over, at vi igen i år har oplevet medlemsfremgang med næsten 100 nye medlemmer, og bestyrelsen varetager derfor i dag knap 6200 medlemmers interesser i de 12 storkøbenhavnske kommuner.

Som medlemmer af bestyrelsen i BUPL Storkøbenhavn sætter vi retningen for hele fagforeningens virke i respekt for generalforsamlingens beslutninger og fagforeningens formål. Vi er valgt på generalforsamlingen, og gør vores yderste for at sikre jer de bedste løn- og arbejdsvilkår i de 12 kommuner. Det gælder jer, der arbejder på dag- og fritidsområdet, på skoler, specialområdet og i andre sektorer. Det gælder jer, der har få eller mange års erfaring, er nyuddannede, blevet seniorer eller er ramt af arbejdsløshed eller sygdom. Og det gælder jer, der er ledere og tillidsvalgte.

I bestyrelsen drøfter vi løbende de politiske udfordringer både lokalt og på landsplan – og fastlægger på den baggrund den politiske retning. Vi giver input til de to valgte HB-medlemmer i BUPL's Hovedbestyrelse (HB), og er på den måde gennem HB også med til at sætte den landspolitiske dagsorden.

Vi har i det forgangne år fokuseret på seks centrale emner, som er første del af beretningen. Anden del beskriver vores arbejde med bl.a. OK21, ligestilling, rekruttering og kommunalvalg. Derefter er der en afrapportering af de af generalforsamlingen vedtagne satsningsområder samt regnskab og budget.

God læselyst og gode hilsner

BUPL Storkøbenhavns bestyrelse



Seks centrale emner indenfor det pædagogiske arbejdsområde

Gennem de seneste år har vi i stigende grad arbejdet aktivt med at omsætte drøftelser til konkrete handlinger og aktiviteter. Vi har i denne generalforsamlingsperiode prioriteret seks centrale emner, nemlig inklusion, lokal løn, arbejdstid, fritidsområdet, minimumsnormeringer samt styring og styringsmodeller, og har for hvert emne nedsat en arbejdsgruppe

INKLUSION

På sidste generalforsamling blev det besluttet at fokusere mere på rammerne omkring inklusion, fordi vi oplever et alt for hårdt arbejdsmiljø, og et område som i det hele taget har det svært. En vigtig forudsætning for at inklusion kan lykkes, er et godt og velfungerende arbejdsmiljø, hvor pædagogerne kan udøve deres faglighed. Det kræver de nødvendige ressourcer, ledelse, uddannelse og kompetencer samt tid til forberedelse og evaluering.

Bestyrelsen har arbejdet intenst med at finde en retning i arbejdet indenfor dette meget komplekse område, hvilket har resulteret i en inklusionspolitik. Inklusionspolitikken finder du på hjemmesiden.

Det er vores opfattelse, at udfordringerne på inklusionsområdet ikke alene er et tema i BUPL Storkøbenhavn, men derimod en udfordring, som er genkendelig i hele BUPL. Og vi er netop gået sammen med vores kollegaer i BUPL Sydøst om at lave en afdækning af hele inklusionsområdet med det formål at identificere de bedst mulige løsninger med de argumenter og erfaringer, der kan styrke vores arbejde i kommunerne. Afdækningen gennemføres med midler fra HB og vil bygge på jeres erfaringer og de strukturelle, ledelsesmæssige og økonomiske forhold, tilbuddene eksisterer i.

LOKAL LØN

Både bestyrelse og fællestillidsrepræsentanter arbejder benhårdt på at sikre den decentrale lønudvikling, og der er afholdt hundredvis af lønforhandlinger. Alligevel må vi konstatere, at den decentrale lønudvikling er sat på kraftig pause, og vi ikke har formået at fastholde vores ideelle andel af de decentrale lønmidler i alle vores kommuner.

Vi oplever, at pædagogernes indsats anerkendes, men ikke lønnes tilsvarende. En holdning om, at pædagogerne ikke er blevet pædagoger for lønnens skyld, trives stadig visse steder, selvom den konkrete årsag til arbejdsgivernes modstand hovedsagelig skal findes i den kommunale lønsumsstyring.

Lønsumsstyring i kommunerne og den konstante nedskæringsbølge vi har været vidne til, har ofte ført til, at man i institutionerne har undladt at afskedige fuldt ud i takt med budgetnedskæringerne, og midlerne til decentral lønudvikling er svundet. Derudover frigives der ikke flere midler ved overenskomstbordene samtidig med, at udmøntningspligten er væk. I bestyrelsen holder vi dog fast i vores politik om, at de lønmidler der var afsat, fortsat skal udmøntes til løntillæg og ikke i flere stillinger.

Vi har igangsat en systematisk gennemgang af løndata for alle vores 12 kommuner, så vores forhandlere statistisk kan dokumentere fordelingen af lokallønsmidler mellem køn og områder. Vi holder også øje med, om kommunerne som minimum udmønter det beløb, der er afsat i de centrale forhandlinger.

Vi vil intensivere kampen og indsatsen lokalt, og vi vil i højere grad arbejde for at inddrage Forbundet, så vi kan få rejst flere tvistesager overfor Kommunernes Landsforening (KL) ved lokal uenighed om udmøntning af decentrale lønmidler.

I sidste ende er den manglende respekt for pædagogfaget, som kommer til udtryk i den for lave løn, også med til at vanskeliggøre rekrutteringen af nye pædagoger.

ARBEJDSTID

Det er BUPL Storkøbenhavns ambition, at alle pædagoger i samtlige 12 kommuner får aftalt forberedelsestid og arbejder under aftaler, der fremmer det gode arbejdsmiljø og kvaliteten i opgavevaretagelsen.

Som et led i det arbejde, har vi bl.a. kigget på arbejdstidsaftaler i hele landet, for at beskrive de elementer der bør indgå, hvis medlemmernes behov på arbejdspladserne skal tilgodeses – og det skal de. Vi har fokus på to vigtige elementer:

- Indflydelse på arbejdstilrettelæggelsen: God proces omkring arbejdstidens tilrettelæggelse, bestemmelser om hvordan TR, MED og den enkelte medarbejder inddrages i udarbejdelsen af skemaer, opgaveoversigter m.m.
- Kvalitet i det pædagogiske arbejde: En rimelig og sund fordeling mellem det direkte pædagogiske arbejde med børnene og forberedelsen og evalueringen af arbejdet samt tid til kompetenceudvikling, koordinering, mødevirksomhed m.m.

Arbejdet er blevet yderligere aktualiseret i forbindelse med justeringer for skolepædagogerne med planlægningsbilaget ved OK21, men skal kunne anvendes bredt på det pædagogiske område, herunder 0-6 års området.

FRITIDSOMRÅDET

De gode fritidstilbud præget af høj kvalitet, har isoleret set fået det svært på grund af den relativt korte åbningstid i SFO/klubber, som følge af skolereformens længere skoledage. Særligt har udfordringer med forståelse og accept af pædagogprofessionen i undervisningen presset vores stillinger og vores faglighed. Og det er ikke i tilstrækkelig grad lykkedes at ændre undervisningsstil eller tilrettelægge skoledagen, så pædagogernes faglighed og den pædagogfaglige ledelse kommer i spil til gavn for børn og unges leg, læring, trivsel og dannelse.

BUPL vedtog på kongressen i 2020 en særlig indsats for arbejdet på fritidsområdet. En indsats, som vi i BUPL Storkøbenhavn understøtter ved at arbejde fokuseret på at styrke fritidsområdet, og skabe bedre rammer og vilkår for gode fritidsinstitutioner i vores kommuner.

For at påvirke den politiske dagsorden frem mod kommunalvalget 16. november 2021 og kommunernes budgetvedtagelser for 2022 har forholdene på fritidsområdet været dagsordensat og drøftet i alle kommuner. Vi har med midler fra bestyrelsen også afholdt Fritids-pædagogisk Videnskonesference 8. september 2021. Målet med konferencen var at fremme og ikke mindst udbrede viden om betydningen af fritidstilbud af høj kvalitet og pædagogers kompetencer.

Under corona-nedlukningen har vores fokus været at sikre midler til fritiden, da fritidsinstitutionerne har været særligt udsatte i forhold til udmeldinger, hvilket kommunerne har været åbne overfor. Desværre er der nu færre børn, som deltager i et fritidstilbud end før corona. En udfordring som fremadrettet kræver vores helt særlige opmærksomhed, ligesom vi fortsat vil kæmpe for, at der skal findes midler til at sikre pædagogers tilstedeværelse i både skole og fritid – sikre pædagogers tilstedeværelse dér hvor børnene og de unge er.

MINIMUMSNORMERINGER

Indfasningen af de lovbundne minimumsnormeringer frem mod 2024 er i fuld gang, og vi følger kommunernes implementering tæt. Det var en vigtig sejr, at der blev indført lovbundne minimumsnormeringer, men det ER et minimum. Vi bliver derfor også bekymrede, når nogle kommuner taler om at være i mål. Det er vi ikke, før normeringen 1:3 og 1:6 også findes helt ude på stuerne i hele åbningstiden og med en pædagogandel på 80%.

Vi vil i den kommende tid arbejde for, at kommunerne indfører modeller for normering, der ligger over det lovbundne niveau.

Indførelsen af minimumsnormeringer og et stigende børnetal betyder, at de rekrutteringsproblemer der allerede findes i dag, når kommunerne skal ansætte flere pædagoger, bliver forstærket i de kommende år. BUPL Storkøbenhavn arbejder målrettet på, at få kommunerne til aktivt at bidrage til løsninger som efteruddannelse af medhjælpere til pædagoger, bedre mulighed for at ansætte på fuld tid samt se på lønnens betydning for rekrutteringsmulighederne.

Vi har desuden fokus på at arbejde med de forskellige aspekter af minimumsnormeringer, for forstår vi egentlig det samme med begrebet minimumsnormering? Taler vi brutto eller netto? Er det en normering, der gælder i alle åbningstimer eller er der reduceret i ydertimerne? Og er indførelsen af lovbundne minimumsnormeringer det, som vi oplever i praksis?

Der er ingen tvivl om, at minimumsnormeringerne betyder, at der kommer til at mangle flere pædagoger. Derfor er det vigtigt, at vi både styrker uddannelsesindsatsen og kommer nærmere, hvad der skal til for at få pædagoger op på fuld tid, såsom højere løn, tid til forberedelse, faste skemaer og seniormedarbejdere samtidig med, at vi bevarer retten til deltid.

STYRING OG STYRINGSMODELLER

Der er forskellige metoder og forskellige navne på de styringsmodeller, som kommunerne bruger til at "drive" institutionerne med, men fælles for dem alle er, at økonomi spiller en stor rolle. Institutionerne har et budget, der skal overholdes, og når året er slut, skal budgettet gå op. Uanset om styringen kaldes lønsumsstyring eller kontraktstyring, så kan man kort sige, at det handler om en form for decentralisering, hvor kommunen decentraliserer økonomien til institutionen, hvorefter institutionen selv kan prioritere udgifter og indsatser – bare pengene passer.

Institutionerne er således påvirkede af en styringsform, hvor det at styre på penge med ansvar for at pengene går op, både kommer til at fylde meget og udfordrer varetagelse af den pædagogiske opgave. Med det økonomiske styringsregime følger i mange kommuner ligeledes en stram ledelsesmæssig styring, hvor budgetoverholdelse og krav om løbende effektiviseringer er i fokus.

I BUPL Storkøbenhavn vil vi gerne i dialog med de kommunale arbejdsgivere om, hvor deres styringssystemer og koncepter støder sammen med kerneopgaven i den pædagogiske praksis.

Et nyt konkret perspektiv på styringen af daginstitutionsområdet er samspillet mellem styringsmodellerne og det kommende lovgivningskrav til den konkrete normering, hvor kommunerne kan blive udfordret af den decentrale udmøntning af budgetterne.



Corona, Kongres, KV21, OK21, ledere, rekruttering og ligeløn

Corona/covid19 har for 2. år i træk haft indflydelse på bestyrelses- og fagforeningsarbejdet. Alligevel har 2020/21 budt på overenskomstforhandlinger, kommunalvalg, kongres, et tættere samarbejde med lederbestyrelsen, en stadig mere intens indsats for ligeløn og en lang række medlemstilbud

CORONA-ERFARINGER

Selvom corona/covid-19 også i år har præget arbejdet, har vi gennem året fastholdt et højt aktivitetsniveau. Vi har været 100% tilgængelige for vores medlemmer, og en del medlems-service er med succes foregået telefonisk og digitalt. Vi har afholdt digitale bestyrelsesmøder, TR-kurser, TR-møder og torsdagscafeer, ligesom generalforsamlingen blev afholdt delvist digitalt. Vores viden og erfaringer med digitale møder og arrangementer er på alle områder vokset – i fint samspil med en opadgående læringskurve.

Det er vores oplevelse, hvad også er blevet bekræftet af en medlemsundersøgelse, at der er blevet taget godt imod de nye måder at bedrive fællesskab på, og at I har oplevet os tilgængelige. Mange af jer peger i undersøgelsen på, at I også fremover ønsker mulighed for at deltage digitalt hjemmefra.

KONGRES MED AFTRYK PÅ FRITIDSOMRÅDET

I 2020 afviklede BUPL sin 15. ordinære kongres. På grund af coronaen blev der skåret kraftigt i det fysiske møde, således at delegationerne mødtes første dag i egen fagforening via et digitalt link til BUPL's øvrige fagforeninger og kongressalen i Nyborg. På andendagen samledes alle delegerede fysisk i Nyborg.

En minimeret kongres afholdt os dog ikke fra at sætte et væsentlig fingeraftryk på kongressens beslutninger om det fremtidige arbejde i BUPL. Hovedbestyrelsen havde eksempelvis foreslået, at fritidsområdet skulle i fokus den kommende kongresperiode, hvad vi naturligvis var og er enige i. Vi ønskede dog større og mere konkrete ambitioner på både fritids- og

klubområdet, og vi foreslog normeringerne 1:9 på fritidsområdet og 1:12 på klubområdet. Vi kom efter en lang debat og en række ændringsforslag i mål med normeringsforslaget på fritidsområdet og fik opbakning til, at BUPL på landsplan frem mod kongressen i 2022 skal arbejde for et normeringsmål på klubområdet i lighed med de velkendte 1:3 og 1:6 i vuggestuer og børnehaver.

Vi vil i den kommende periode være særligt opmærksomme på, at der kommer konkrete mål på hele fritidsområdet.

BESTYRELSEN OG DEN LOKALE LEDERBESTYRELSE

I det seneste år er samarbejdet mellem bestyrelsen og den lokale lederforeningsbestyrelse blevet styrket. Der er bygget bro gennem møder og fælles indsatser. Der er eksempelvis afholdt fællesmøder bestyrelserne imellem, ligesom der er afholdt et fælles strategiseminar, hvor påvirkningsarbejdet op til kommunalvalget var på dagsordenen.

Der har i løbet af året været særligt fokus på satsningsområdet "Tillid til de fagprofessionelle" og vi har sammenflettet vores satsningsområde med lederbestyrelsens indsatsområde "Meningsfuld styring og god ledelse" i projektet Styring&Tillid. I projektet, hvor begge bestyrelser er repræsenteret i en styregruppe, har vi i fællesskab og hver for sig løbende behandlet og implementeret tilgangen i vores politiske interessevaretagelse. Også formanden og lederbestyrelsens formand har konkret intensiveret samarbejdet gennem fælles henvendelser til kommunerne med henblik på øget dialog og fælles politisk interessevaretagelse.

STRATEGISEMINAR MED FOKUS PÅ FÆLLESSKABER OG KOMMUNALVALG

I juni måned var bestyrelsen, FTR'er, LTR'er, kommunegrupper og den lokale lederbestyrelse samlet til strategiseminar. Et strategiseminar som var længe ventet, da vi måtte aflyse sidste år pga. pandemien. Strategiseminaret havde to formål ud over at sparre, inspirere og handle, nemlig at forberede BUPL Storkøbenhavn til kommunalvalget i november 2021 samt sætte fokus på mobilisering og fællesskaber. De to dage blev brugt på at forberede, hvordan vi bedst får det pædagogiske område på dagsordenen i hver enkelt kommune. Hvordan vi kommer i dialog og får lavet aftaler med de politikere, der kan flytte dagsordener og udarbejdet handleplaner for, hvordan vi bedst skaber forandringer og gode langsigtede relationer.

BUPL har op til KV21 valgt at fokusere på "Mere end minimum, flere pædagoger og bedre fritid". På strategiseminaret arbejdede vores hold omkring hver kommune med forskellige konkrete lokale initiativer, der på et eller flere af de tre områder kunne skabe opmærksomhed og dialog om målene. Fælles for påvirkningsarbejdet op til KV21 er, at vi vil i dialog med vores kommunalpolitikere, og at de skal vide, hvad vi slås for – helst så tidligt i processen som muligt, så vi sikrer bedst mulig indflydelse.

REKRUTTERINGSINDSATS

Det er ingen hemmelighed, at der mangler uddannede pædagoger. Mange steder får institutioner få eller ingen pædagoger til samtale, når de slår stillinger op. Og det i en tid, hvor pengene til minimumsnormeringer samtidig er på vej ud på institutionerne. Vi ved, at rekrutteringsudfordringen er stor i vores område, og kun bliver større de næste mange år.

Vi har i BUPL Storkøbenhavn inviteret os selv til drøftelser i kommunerne med henblik på at hjælpe med at løse nogle af udfordringerne. Formand, faglig sekretær og FTR har været til møde med borgmestre, udvalgsformand og forvaltning i de fleste af vores kommuner og kommet med mulige løsninger på rekrutteringsudfordringen. Vi har bl.a. haft fokus på, hvordan vi kan få flere til at blive meritpædagoger, få akademikere til at blive pædagoger, hvordan man kan arbejde med at få nyansatte og nyuddannede ordentlig ind på arbejdspladsen, og hvordan vi kan gøre det attraktivt at være pædagog i netop deres kommune. Langt de fleste kommuner deler vores syn på, at der skal gøres noget, hvis vi skal lykkes med at rekruttere nok pædagoger til både faget og i kommunerne. Og det er vores oplevelse, at der er en stor velvilje til også at handle på det, men det bliver hårdt arbejde at nå i mål, så rekruttering er et særligt opmærksomhedspunkt – også i de kommende år.

OK21

Pandemien betød at en stor del af fagbevægelsen ønskede at udskyde forhandlingerne til året efter. Vi var af en anden holdning i BUPL, og vi havde beregninger, der viste, at det ville koste os dyrt at forlænge i stedet for at forhandle. Penge vi ville være mange år om at indhente. Derfor tog vi kampen op bl.a. for at undgå en lønnedgang, som vi selvfølgelig ikke kunne acceptere. Vi pressede på, holdt møder og stod sammen.

Aftalen, der skulle stemmes om, indebar en mindre reallønsfremgang på 5,29%, en mindre pensionsforbedring, et tillæg til klubpædagoger, der arbejder mere end 500 timer om aftenen pr år og en tiltrængt lønstigning til de studerende. 78% af medlemmerne i BUPL Storkøbenhavn stemte ja til overenskomsten. På landsplan stemte 82% for.

BUPL Storkøbenhavn havde op til OK21 foreslået HB, at vi skulle udmønte pengene fra overenskomsten som et 'krone' beløb frem for i procenter, men det forslag fik ikke opbakning indenfor egne rækker. Vi er dog fast besluttede på at fortsætte kampen for en mere retfærdig fordeling, selvom der er udsigt til en svær og lang kamp.

Ved overenskomsten fik vi for anden overenskomst i træk en ligelønspulje til vores område. Det var et vigtigt signal, at Forhandlingsfællesskabet og Kommunernes Landsforening gik med i aftalen, og dermed accepterede ligelønsproblematikken. Men puljens minimale størrelse kan heller ikke denne gang løse problemet. Det er blevet tydeligt for alle, at ligelønsproblematikken ikke kan løses indenfor rammerne af overenskomsten, men kalder på en politisk løsning i Folketinget. Forhandlingsfællesskabet har aftalt, at der skal findes en løsning på netop ligelønsproblemet efter overenskomstforhandlingerne via en lønkomité.

LIGELØN OG LIGESTILLING

Ligeløn mellem kønnene og ligeløn mellem faggrupper med samme uddannelseslængde har i årevis været i centrum for vores krav til overenskomstforhandlinger, ligesom vi i BUPL Storkøbenhavn i flere omgange har haft ligeløn som satsningsområde. Vi har påpeget lønforskelle og stillet krav til overenskomstforhandlingerne om en retfærdig løn til vores område, men den strukturelt betingede uligeløn er fastlagt politisk, og skal derfor også løses politisk. Den kan ikke løses ved overenskomstbordet, som ellers igen og igen har været det svar, der er kommet, fra de til enhver tid siddende regeringer.

Forskellen det sidste år er, at nu kender flertallet i befolkningen også til tjenestemandreformen fra 1969, og at den er en del af baggrunden for, at de kvindedominerede fag fastholdes nederst i lønhierarkiet.

Vi har sammen med primært den del af fagbevægelsen med kvindedominerede fag været med til at udbrede kendskabet til Tjenestemandreformen og lønuligheden på arbejdsmarkedet. Under parolen #SlutMed1969 har gruppen af tværfaglige aktivister fået Folketinget til at tage debatten op i folketingsalen, da borgerforslaget om at ophæve tjenestemandreformen på ganske kort tid rundede 66.066 underskrevne støtter. Vi har i BUPL Storkøbenhavn bakket initiativet op og været repræsenteret foran Christiansborg til alle tjenestemandstirs dage med både faner, medlemmer og taler fra talerstolen.

Vi har i bestyrelsen valgt at nedsætte et ligestillingsudvalg, som forholder sig til ligestilling indenfor køn, etnicitet, seksuel orientering, handicap mm. Ligestillingsudvalget arbejder desuden for at blive mere offensive omkring lønforskelle mellem mænd og kvinder, kommunalt og på landsplan, ligesom vi vil undersøge og udfordre de strukturer, der er med til at spænde ben for en retfærdig lønfordeling. Også inde i vores eget forhandlingssystem og i den danske model påtænker vi at synliggøre, hvilke mekanismer der skal ændres, hvis vi vil styrke ligelønnen. Ligestillingsudvalget er optaget af, at forandringer er mulige, hvor der er vilje – og derfor arbejder vi netop på at styrke den politiske handlekraft, fordi vi tror på ligeløn er mulig, hvis man(d) vil.

Ligestillingsudvalget er også inspireret af Socialpædagogerne i Storkøbenhavns ligestillingsarbejde, og vi er i gang med at styrke samarbejdet gennem en række fælles aktiviteter over året. Det første er på det Pædagogiske Folkemøde 11. november 2021, ligesom du allerede nu kan reservere 8. marts 2022, hvor der vil være et arrangement i Balleruphuset.

Du finder ligestillingsudvalgets kommissorium på hjemmesiden.

BUPL Storkøbenhavns satsningsområder

På sidste generalforsamling forlængede vi vores satsninger på ligeløn og tillid til de fagprofessionelle. Begge emner var fortsat aktuelle og covid-19 havde desværre forsinket vores arbejde. Udover de to satsninger vedtog generalforsamlingen i 2020 et ekstra satsningsområde for de kommende to år, nemlig inklusion som i stigende grad sætter sit præg på det pædagogiske område.

Med satsningsområdet ligeløn satte generalforsamlingen i 2018 særligt fokus på emnet. Vi har med reference til Tjenestemandsskiftet fra 1969 en fælles udfordring med at udligne den strukturelle lønforskel. Med satsningsområdet er ligeløn også blevet en væsentlig del af vores TR-uddannelse, vores egen lønstatistik og forhandlinger, vores generelle politiske arbejde og senest også vores aktive støtte til sygeplejerskernes konflikt i forlængelse af OK21.

Satsningsområdet om tillid til de fagprofessionelle har gennem snart tre år øget vores fokus på styring og styringskoncepter i kommunerne.

Styregruppen, der har haft repræsentanter fra både bestyrelsen, lederbestyrelsen og sekretariatet har afleveret deres erfaringer fra arbejdet til bestyrelsen. Her peger de blandt andet på, at oplevelserne af styring, koncepter og tilsyn er meget forskellig fra kommune til kommune, men også blandt os selv. For nogle giver et konkret koncept god mening og styrker arbejdet i hverdagen, mens det selv samme koncept for andre virker meningsløst og forstyrrende. En væsentlig pointe i projektet er, at tillid og styring med fordel kan drøftes lokalt og konkret, og at især måden hvorpå forvaltningen implementerer styringskoncepter har stor betydning for oplevelsen af mening og tillid.

En anden væsentlig erfaring fra projektet er heldigvis, at forvaltningerne generelt er meget interesserede i at gå i dialog om styringen i kommunen, og projektet peger på, at vi i vores interessevaretagelse overfor kommunen med fordel kan være mere undersøgende på forvaltningens motiver og ønsker – og derved finde flere tillidsfulde veje til meningsfuld styring.

De to ovennævnte satsninger er overgået til at være fokusområder i den daglige drift, og det nye satsningsområde om inklusion er kommet godt i gang bl.a. med vedtagelsen af en ny inklusionspolitik.

Regnskab 2020

Siden vi på generalforsamlingen i 2019 beskrev vores forventninger til fremtiden i tal, er der sket mange ting, som har påvirket årets resultat, som ender positivt på kr. 512.480. Når resultatet ender i et plus fremfor et forventet minus, skyldes det overordnet flere forhold. Først og fremmest fik vi kr. 323.352 mere i indtægt end forventet, hvilket skyldes flere medlemmer. Corona-situationen betød aflysninger af aktiviteter, herunder bl.a. årets TR-topmøde, Pædagogisk Folkemøde, aktiviteter for pensionisterne og bestyrelsens strategiseminar. Andre aktiviteter blev udskudt, og en række TR-kurser blev afholdt på corona-sikrede lokationer. Samtidig har vi investeret i en del AV-udstyr, som betyder, at vi nu i Balleruphuset har flere mødelokaler, hvor man kan afvikle videomøder. Vi har styrket de digitale mødeplatforme lige fra den daglige mødevirksomhed, hvor mange medarbejdere har arbejdet hjemmefra til digitale TR-kurser, bestyrelsesmøder og caféaftener.

Vores generalforsamling kostede også mere end budgetteret, fordi vi prioriterede at holde generalforsamling i Ballerup Super Arena med masser af plads og med mulighed for at tilgænge generalforsamlingen digitalt.

Årsresultatet betyder, at vores egenkapital ultimo 2020 er kr. 11.068.289. Regnskabet er fuldt tilgængeligt og revisionsrapporter mv kan findes på hjemmesiden.

REGNSKAB BUPL STORKØBENHAVN

	GF budget 2020	Regnskab 2020
Indtægter		
Fagforeningstilskud	-19.809.000	-20.124.252
Aktivitetsbevillinger		
Indtægter i alt	-19.809.000	-20.124.252
Udgifter		
Generalforsamling, bestyrelse mv.	655.000	882.578
TR/FTR/LTR	1.329.000	960.505
Sagsbehandling og rådgivning af medlemmer	86.000	31.562
Medlemstilbud, hvervning og fastholdelse	814.000	231.438
Profession og vilkår	649.000	-17.945
Kommunikation, informationsmaterialer	5.000	19.341
Administration og kontorhold	1.042.000	953.703
Gager, pension og lønsumsafgift	15.016.677	15.320.947
Lokaleomkostninger og ejendom	402.024	506.660
Øvrige omkostninger, henlæggelser og renter	186.000	1.102.431
Udgifter i alt	20.184.701	19.991.220
Resultat (- = underskud)	375.701	-133.032
Reservefond		-379.448
Årets resultat		-512.480
Egenkapital primo	10.555.983	10.555.809
Egenkapital ultimo	10.180.282	11.068.289

Budget 2022

Bestyrelsen foreslår, at generalforsamlingen godkender et budget for 2022, som er en ren fremskrivning af budgettet for indeværende år. Det betyder, at budgettet i udgangspunktet er det samme, som i 2021 kun opskrevet med det stigende medlemstal og de aftalte lønstigninger samt justeret for periodemæssige udsving, som f.eks. at det i 2022 er kongresår.

Begrundelsen er, at bestyrelsen udover budget 2022 også fremsætter forslag om at anvende dele af egenkapitalen de kommende tre år. Som det fremgår af det fremsatte forslag, ønsker bestyrelsen at udvide nærværende budget med 3 mio. kroner fra egenkapitalen i 2022. Godkender generalforsamlingen således både dette budget og bestyrelsens forslag om anvendelse af egenkapitalen, vil Budget 2022 skulle tillægges 3 mio. kroner fra egenkapitalen, og vil dermed ende på et samlet budgetteret forbrug på 23.602.446 kroner.

BUDGET BUPL STORKØBENHAVN

	Budget 2021	Budget 2022
Indtægter		
Fagforeningstilskud	-19.840.000	-20.500.000
Aktivitetsbevillinger		
Indtægter i alt	-19.840.000	-20.500.000
Udgifter		
Generalforsamling, bestyrelse mv.	665.000	725.000
TR/FTR/LTR	1.364.000	1.364.000
Sagsbehandling og rådgivning af medlemmer	82.000	82.000
Medlemstilbud, hervedning og fastholdelse	792.000	792.000
Profession og vilkår	386.500	386.500
Kommunikation, informationsmaterialer	10.000	10.000
Administration og kontorhold	1.048.482	1.072.600
Gager, pension og lønsumsafgift	15.222.142	15.461.209
Lokaleomkostninger og ejendom	560.637	560.637
Øvrige omkostninger, henlæggelser og renter	145.500	148.500
Udgifter i alt	20.276.261	20.602.446
Resultat (- = overskud)	436.261	102.446
Egenkapital primo	11.068.289	10.632.028
Egenkapital ultimo	10.632.028	10.529.582

På valg

Nedenstående oversigt viser hvilke tillidsposter, som er på valg. Ud fra 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 på selve generalforsamlingen.

Tillidspost	Person	På valg	Ikke på valg
Formand	Jon Olufson	■	
Næstformand	Karen Aslaug Ramm		■
Kasserer	Brigitte Christensen		■
FS/HB-medlem	Randi Tielbo (genopstiller ikke)	■	
Kandidat til FS/HB-medlem	Anders Thostrup		
Kandidat til FS/HB-medlem	Brian Kirkegaard Bertelsen		
Kandidat til FS/HB-medlem	Cindie Christoffersen		
HB-medlem	Rikke Kristensen		■
Bestyrelsesmedlem +1. HB-suppleant	Anders Thostrup (genopstiller)	■	
Bestyrelsesmedlem + 2. HB-suppleant	Brian Kirkegaard Bertelsen		■
Bestyrelsesmedlem	Cindie Christoffersen (genopstiller)	■	
Bestyrelsesmedlem	Gitte Klemensen		■
Bestyrelsesmedlem	Jane Maj Hanson (genopstiller)	■	
Bestyrelsesmedlem	Jesper Wildenrath		■
Bestyrelsesmedlem	Josie Nicolie Ingemann (genopstiller)	■	
Bestyrelsesmedlem	Karina Marcher Holm (genopstiller)	■	
Bestyrelsesmedlem	Lene Holm Thomassen		■
Bestyrelsesmedlem	Louise Nuppenau		■
Bestyrelsesmedlem	Mark Beckmann		■
Bestyrelsesmedlem	Mathias Dejgaard		■
Bestyrelsesmedlem	Mogens Mathiesen (genopstiller ikke)	■	
Bestyrelsesmedlem	My Line Gerritsen (genopstiller)	■	
Bestyrelsesmedlem	Nina Tønnes (genopstiller)	■	
Bestyrelsesmedlem	Rikke Graae Jakobsen (genopstiller)	■	
Kandidat til bestyrelsen	Kamilla Kitt Hansen		
Kandidat til bestyrelsen	Lennart Skadhauge Troelsen		
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	Irene V. Bendtsen (genopstiller)	■	
Fanebærer	Berit Esther Husher (genopstiller)	■	
Fanebærer	Karina Marcher Holm (genopstiller)	■	

