



GENERALFORSAMLING 2023

Et aktivt år

Tid

Torsdag d. 5. oktober kl. 18 - 22
Indskrivning fra kl. 16.00
Let anretning kl. 16.30 - 17.30

Sted

Viften
Rødovre Parkvej 130
2610 Rødovre

Tilmelding

bupl.dk/storkobenhavn

BUPL
STORKØBENHAVN

Et aktivt år

BUPL Storkøbenhavn holder generalforsamling den 5. oktober 2023 ovenpå et aktivt år – og den gode nyhed er, at det kommende år kalder på endnu mere aktivitet. Så kom og vær med, når vi blandt andet skal påvirke trepartsaftalen i retning af ligeløn, og når det store slag skal slås ved OK24.

Vi står overfor store udfordringer i vores velfærdssamfund med bl.a. mistroivsel blandt børn og unge og personalemangel på de vigtige velfærdsområder. Udfordringen bliver ikke mindre af, at vi oplever et fald i antallet af unge mennesker, som vil læse til pædagog. To centrale emner vi også havde fokus på under FV22, når vi var ude at tale med lokale folketingskandidater på gaden og på vælgermøder.

Men situationen kalder desværre stadig på politiske handlinger, vi kan mærke.

Vi kæmper både nationalt og lokalt for at skabe bedre rammer for vores arbejde. Vi har derfor også – og i fællesskab med jer – prioriteret at gøre opmærksom på behovet for bedre uddannelse, flere kollegaer, metodefrihed til det pædagogiske arbejde, kompetenceudvikling, sociale normeringer, god ledelse mv.

Heldigvis står vi godt rustet, og vi er velforberejdede på det kommende år og de mange udfordringer, som skal løses. Vi har gennem et utal af møder og forhandlinger om generelle aftaler i kommunen, løbende påvirkningsarbejde i vores kommunestrategiske arbejde og den daglige interessevaretagelse af enkelte medlemmers arbejdssituation opbygget en position, vi kan stå solidt på i de kommende indsatser. Indsatser, der understøttes af et vigtigt og aktivt fællesskab med engagerede og handlende tillidsvalgte og kollegaer.

Sammen skal vi nå meget det kommende år. På de følgende sider kan du læse mere om hvor vi står i dag – herunder hvordan bestyrelsen i sit arbejde det seneste år har sat fokus på OK24, 0-6 års området, mobilisering af vores fællesskab og ligestilling.

God læselyst og vel mødt til generalforsamlingen, hvor vi sammen skal sætte retning for vores handlende fællesskab.

Gode hilsner

BUPL Storkøbenhavns bestyrelse

OK24

Selv om der stadig er et stykke tid til overenskomstforhandlingerne i 2024, er vi i Storkøbenhavn allerede godt i gang med at forberede os til en af de vigtigste overenskomstforhandlinger siden 1969, hvor tjenestemandreformen indplacerede pædagogerne alt for lavt i det offentlige lønhierarki.

Meget tyder på, at det er ved de kommende overenskomstforhandlinger, at det store slag skal slås for at gøre op med den historiske fejltagelse. At vi ikke får den løn, vi er berettigede til, er i år også blevet understreget af Lønstrukturkomitéen, der i sin rapport i juni 2023, (også) konstaterede, at pædagogerne har et reelt lønfterslæb.

Vi har i det forgangne generalforsamlingsår både prioriteret at opbygge viden om lønbegreberne og lønforskelle mellem offentlige faggrupper, og vi har sammen drøftet vores forskellige forventninger til OK24 i Storkøbenhavn. Vi har været rundt hos alle TR-grupper og diskuteret lønkrav, så vi sammen og offentligt blev bedre rustet til at tage diskussionen om det rimelige og indlysende i vores lønkrav.

I marts 2023 deltog næsten 300 tillidsvalgte fra BUPL Storkøbenhavn i et af de største møder i BUPL's historie for alle tillidsvalgte i Lokomotivværkstedet i København. Vi var med andre ord massivt til stede, og mødet var et solidt startskud for de følgende OK24-aktiviteter, hvor flere af vores aktive tillidsrepræsentanter bl.a. deltog i at udvikle en mere legende kommunikativ platform med videoer og konkurrencer. Og kort før sommerferien har alle vores aktive tillidsvalgte (FTR'er og TR'er) været rundt på så godt som alle arbejdspladser for også at præsentere de tre kongresbesluttede OK24-temaer: "Retfærdig løn", "Tid til faglighed og rekruttering" og "Et bæredygtigt arbejdsliv" samt indsamle krav til OK24.

Møderne, dialogen på arbejdspladserne og TR'ers, LTR'ers og FTR'ers store indsats har ført til, at vi har modtaget over 2.200 postkort med OK24-krav. Det har givet os et stærkt indblik i, hvad BUPL Storkøbenhavns medlemmer mener er de vigtigste krav til de kommende overenskomstforhandlinger – og et kæmpe rygstød når vi fremfører kravene overfor det øvrige BUPL og senere overfor arbejdsgiverne.

De samtaler og den grundige vidensopbygning, der i forløbet blev udvekslet mellem tillidsvalgte og kollegaer suppleret med flere fællesmøder om OK24 betød bl.a., at vi fik diskuteret, hvor villige vi er til en eventuel konflikt, og hvad der skal til for at acceptere et kommende resultat. Og konklusionen og mandatet fra medlemmerne er ikke til at tage fejl af:

BUPL Storkøbenhavn er klar til at kæmpe for en højere løn til OK24, og der er en forventning om, at vi får en markant lønstigning.

Bestyrelsen har på baggrund af de indsamlede krav valgt at sende krav om et generelt løft af lønnen, ligeløn, flere anciennitetstrin efter 10 år samt krav om en kronestigning fremfor en procentstigning (eller en kombination) videre til BUPL's Hovedbestyrelse.

0-6 års området

Kommunerne vil gerne prioritere 0-6 års området, men mangler pædagoger. Vi er derfor i løbende dialog om rekruttering og fastholdelse.

En del kommuner er optagede af arbejdstid for pædagoger på dagtilbud, og vi er i gang med forhandlinger i en del kommuner omkring nye arbejdstidsmodeller, herunder årsnorm. Vi er optagede af, at vi står forskellige steder i arbejdslivet, behovet for fleksibilitet mm., ligesom vi ser ind i en tid, hvor udfordringen er at lave aftaler, som giver mening for os.

Minimumsnormeringerne er selvfølgelig stadig et emne, som vi er meget optagede af, og vi følger både generelt og i de kommunale budgetforhandlinger op på, om kommunerne udmønter det, de skal, ligesom vi fastholder, at et minimum er et minimum.

Vi er i skrivende stund i gang med at færdiggøre BUPL Storkøbenhavns politik for 0-6 års området. Udgangspunktet for politikken er fokus på, hvordan vilkår og pædagogisk faglighed hænger sammen. Det handler om at styrke stærke pædagogiske miljøer, hvor børn trives, udvikles og dannes.

Politikken skal styrke den pædagogiske profession. Bestyrelsen er samtidig optaget af at formulere en politik, som både favner de mange temaer, som bor på dagtilbudsområdet samtidig med, at vi har forsøgt at prioritere i nogle af de indsatser vi lige nu vil pege på for at styrke professionen. Dét som er fremtrædende i politikken er forberedelsestid samt et fokus på vigtigheden af planlægning, sparring og refleksion til det pædagogiske arbejde. Derudover peger politikken naturligvis på, hvordan bedre normeringer/minimumsnormeringer styrker den pædagogiske opgavevaretagelse, ligesom gode fysiske rammer samt indflydelse på og i arbejdet er vigtige faktorer for kvalitet i arbejdet.

Når politikken er færdig, vil den danne grundlag for vores videre arbejde i kommunerne, og der vil også være et dynamisk arbejdsrapport, som er med til at inspirere til lokale indsatser.

Mobilisering - aktive fællesskaber

At være medlem af en fagforening er også at være medlem af et fællesskab. Et fællesskab, der igennem årene løbende har forholdt og tilpasset sig udviklingen i vores samfunds fællesskabs- og organiserings-tendenser. Målet for vores fællesskab har dog altid været det samme, nemlig at kæmpe for bedre løn- og arbejds-vilkår til pædagoger og ledere.

For konstant at være opmærksomme på at invitere ind i fællesskabet og arbejde frem mod at skabe fællesskaber drevet af energi, engagement og virkelyst vedtog generalforsamlingen i 2021 at gøre en ekstra indsats. Generalforsamlingen besluttede at afsætte midler til TR-området og dermed styrke TR-arbejdet med henblik på at øge mobiliseringen.

I oktober '22 afholdte vi et TR-internatkursus under overskriften 'Organisering, mandat og fællesskab'. Kurset blev udbudt på tværs af kommunerne og havde fokus på fælles opgave- og problemløsning – og ikke mindst aktivisme.

Emnet, der blev arbejdet med, var OK24, og de tillidsvalgte formede, igangsatte og lavede en masse aktiviteter bundet op på, hvad den enkelte var interesseret i. Helt konkret endte internatet ud i aktiviteter omkring TR-stormødet om OK24, udvikling af mandatindhentnings postkort, videoer til kravudtagelse samt aktiviteter omkring BUPL Storkøbenhavns synlighed.

I det kommende efterår vil vi arbejde videre med, hvordan vi fortsat styrker vores fællesskaber på tværs, og vi vil invitere ind til samskabelse og igangsættelse af nye aktiviteter. Vi vil samtidig fortsætte arbejdet med, at vi i alle aktiviteter skal holde øje med og dyrke, hvor der er energi samt arbejde inddragende med fælles problemløsning.

Vi skal sammen udvikle vores stærke organisation.

Skole- fritid

Vi oplever desværre stadig, at der alt for ofte flyttes ressourcer fra fritid til undervisning.

Skolereformen har været med til at presse fritidsområdet over en lang periode, og inklusionsopgaven fylder stadig i pædagogernes arbejde i undervisning og fritid samtidig med, at der opstår flere og flere mellemformer.

Inklusionsopgaven i undervisning og fritid, tidlig indskrivning med ringe normeringer samt et fokus på undervisning og læring som det primære, har uden tvivl trukket ressourcer og kvalitet ud af fritidstilbuddet.

Det er ingen overraskelse, ligesom det desværre heller ikke er en overraskelse, at vi i dag står i en situation, hvor børn og unges trivsel er udfordret. Men netop ift. trivselsudfordringerne kan vi pædagoger spille en vigtig rolle, hvis vores områder bliver prioriteret. Ved at styrke kvaliteten i fritidstilbuddet kan vi arbejde med trivslen blandt børn og unge i et vurderingsfrit miljø, hvor de kan indgå i trygge fællesskaber og afprøve sociale, kreative og fysiske færdigheder.

Som pædagoger bidrager vi med stor faglighed til at løse opgaven. Vi ser dog ofte, at den øgede pædagogindsats i undervisningen flytter ressourcerne fra fritiden, og at SFO/klub dermed rammes af dårligere normeringer, hvorfor det bliver sværere og sværere at understøtte et stærkt kvalitetstilbud.

Det er vi i dialog med vores lokale kommunalpolitikere om, og vores oplevelse er, at der i takt med fokus på børn og unges trivselsudfordringer er flere politikere, som lytter og begynder at tænke i bedre fritidstilbud. Men vi ser desværre også stadig kommuner, som finder reduceringsforslag på fritidsområdet, når budgetterne skal lægges.

For at få sikre gode ressourcer på området vil vi fortsat presse forvaltningerne til at udarbejde gennemskuelighed og retvisende budgetter, så vi undgår skjulte besparelser, og så vi i stedet sikrer øget ressourcer til f.eks. specialområdet. Vi er desuden aktive i 'Sammen om skolen', som er en del af en ny styringstrend, som heldigvis handler om at samarbejde om at finde fremtidens løsninger og mobilisere alle ressourcer.

Ligestillingsudvalget

I Ligestillingsudvalget laver vi arrangementer og events, og vi arbejder bredt med både ligeløn, mangfoldighed og etnicitet.

Uligeløn er et stadig nærværende vilkår for pædagoger. Hvis ikke regeringen handler på vores lønefterslæb, så er der risiko for, at der vil gå 750 år før ligelønsproblemet er løst, hvis vi skal gennem det traditionelle overenskomstsysteem. Det er urimeligt, og det kan, og vil vi ikke vente på.

Vi har igennem et par år arbejdet med at synliggøre uligelønnen for pædagoger ikke blot gennem køn, men også set ift. den mellemlange videregående uddannelse pædagoguddannelsen er i dag. En uddannelse, der jo netop har ændret indhold og karakter i forhold til den indplacering, den fik i lønhierarkiet i Tjenestemandssreformen fra 1969.

En af Ligestillingsudvalget faste årlige opgaver er at stå for initiativer på Kvindernes Internationale Kampdag. I tråd med nogle af de nye måder vi prøver at facilitere aktiviteter på, inviterede vi til et åbent møde for medlemmer, der ville være med til at finde på og afvikle fællesskabsaktiviteter den 8. marts. Udover dette medlemsarrangement som vi fik skabt i Balleruphuset i samarbejde med Socialpædagogerne i Storkøbenhavn og vores lokale FH-afdeling, var vi også på gaden med kaffe og ligelønssamtaler.

I det hele taget forsøger vi i Ligestillingsudvalget at trække uligelønsproblemstillinger med til de andre faglige aktiviteter, vi arbejder med. Det betyder, at vi ikke bare fokuserer på ligestilling, når vi mødes i udvalget. Vi bærer også problemstillingerne med, når vi rejser overenskomstkraav, forhandler i kommunerne, synliggør lønforskelle mellem hhv. køn og samme uddannelsesniveauer eller de umiddelbart ubegrundede lønforskelle der er mellem dagtilbud og SFO.

Udvalgets arbejde er stadig i proces omkring, hvordan vi får styrket vores indsatser omkring mangfoldighed og opmærksomhed på etnicitet, ligesom vi har et igangværende udviklingsarbejde i at skabe sammenhæng mellem udvalgets arbejde og bestyrelsens indsatser.

Uanset proces og hvilken form Ligestillingsudvalget tager fremover, må vi dog konstatere, at der stadig er 750 år til ligeløn, hvis ikke vi gør noget andet.

Fagbevægelsen og samarbejde på tværs

I år har vi fortsat samarbejdet med den øvrige fagbevægelse i vores stadig relativt nye hovedorganisation Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH). Samarbejdet styrker fællesskabet, og gør os både tydeligere i offentligheden og sværere at komme udenom for politikerne.

Vi er en del af FH's arbejdsmarkedspolitiske netværk, som jævnligt besøger Christiansborgs politikere for at drøfte, hvad der rør sig i fagbevægelsen. Her bruger vi alle givne lejligheder til at diskutere pædagogernes faglighed, og hvad vi ville kunne gøre ved bl.a. mistrivselsskrisen, hvis vi var nok pædagoger med en stærk pædagoguddannelse i ryggen. Det leder naturligt til diskussion af rekruttering af pædagoger, højere løn, bedre pædagoguddannelse m.m.

Vi har sammen med FH Hovedstaden også haft fokus på, at normalområdet har brug for et kæmpe løft samt en fornyet tillid til, at de fagprofessionelle godt ved, hvad opgaven er og ikke har brug for koncepter eller andet for at levere god pædagogik. Det har vi haft læserbreve om i en del af vores lokalaviser og er på den baggrund inviteret til møder og dialoger i kommunerne.

Under folketingsvalget gik vi på gaden i Gladsaxe og Ballerup sammen med FH og en række lokale folketingskandidater. Vi stod også for et vælgermøde i Balleruphuset med forskellige folketingskandidater for at sætte fokus på mistrivsel og pædagogmangel.

Vi har været – og er – aktive sammen i 'Fælles om ligeløn', som har til formål at skabe bevågenhed om lønudfordringen for offentlige ansatte med mellemlange videregående uddannelser. Under sloganet "Vi er guld værd" har vi bl.a. sat lys på lønstrukturkomiteens arbejde gennem aktioner og debatter, ved komiteens møder og på Folkemødet på Bornholm.

Vi har kæmpet sammen for at beholde Store Bededag og for, at politikerne ikke skulle blande sig i løn og arbejdsvilkår ved lov. Vi har generelt i det forgangne år været meget aktive i og ved demonstrationer, og vi fyldte også godt til demonstrationen mod afskaffelsen af Store Bededag på Slotspladsen, hvor vi i en tale bad politikerne om at genoverveje deres planer om at få os alle sammen til at arbejde mere.

Selvom Store Bededag blev afskaffet, så har den modvilje og det pres, der blev lagt fra en samlet fagbevægelse, sat sine spor i regeringen – og ikke mindst i meningsmålingerne siden.

SATSNINGSOMRÅDERNE

Hvert år beslutter BUPL Storkøbenhavns Generalforsamling at anvende en del af formuen til særlige aktiviteter, og de følgende afsnit er en afrapportering på satsningsområderne, som de er forløbet siden sidste Generalforsamling.

Satsningsområde:

Øget TR-aktiviteter – afsluttet

I 2021 besluttede generalforsamlingen at afsætte midler til at øge TR-aktiviteterne. Det har resulteret i tre arrangementer i 2022 for tillidsvalgte: 'Temadag om Profession, etik og ytringsfrihed for TR, LTR og FTR', 'TR-internatkursus om organisering, mandat og fællesskab' og 'TR-lønforhandlingskursus for Ishøj og Gladsaxe'.

Temadag om Profession, etik og ytringsfrihed for TR, LTR og FTR

Formålet med temadagen var sammen at sætte fokus på etisk kunnen og professionel dømmekraft i pædagogisk arbejde og stille hinanden spørgsmålene: Hvordan bruger vi ytringsfriheden til at løfte professionen? Hvordan bruger vi hinanden, og hvilke forskellige veje kan vi gå hver for sig og sammen?

TR-internatkursus om organisering, mandat og fællesskab

Formålet med kurset var at sætte fokus på, hvordan vi sammen skaber stærke faglige fællesskaber og medlemsengagement på arbejdspladserne: Hvad det vil sige at være en del af en fagpolitisk organisation og debattere, hvilket fællesskab BUPL Storkøbenhavn ønsker at være, og hvorfor det giver mening at være medlem af BUPL?

TR-lønforhandlingskursus for Ishøj og Gladsaxe

I både Ishøj og Gladsaxe har der været stor udskiftning i TR-gruppen de sidste par år, og det var oplagt at gennemføre et lønforhandlerkursus og -forløb i disse kommuner. Kurset betød, at opgaven med at forhandle løn blev både mere håndgribelig og handlingsorienteret.

Opsummering og anbefalinger

Bestyrelsen har evalueret satsningsområdet og bl.a. lagt vægt på, at internatkurserne kan styrke fællesskab og handlekraft i en TR-gruppe, da det sociale aspekt i højere grad kan dyrkes på internatkurser. At de kan skabe et særligt rum for dialog og fordybelse, da der er bedre tid og rum, når man er væk flere dage i træk. Det ser desuden ud til, at der er en tendens til, at internatkurser skaber større engagement og ejerskab.

Satsningsområde:

Videreudvikling af vores telefonbetjening – afsluttet

Generalforsamlingen besluttede i 2021 at afsætte midler til et 2-årigt projekt mhp. at videreudvikle betjeningen af medlemshenvendelser – og gerne sammen med andre BUPL-fagforeninger.

Formålet med projektet var at give flere medlemmer kvalificeret hjælp i første opkald og få erfaringer med at afprøve andre måder at håndtere telefonservicen på. Målet var bedre medlemservice, en større driftssikkerhed ift. vores telefoner og en sikring af at organisationens ressourcer blev anvendt bedst muligt.

Et hold faglige bagvagter (konsulenter, FTR'er og faglige sekretærer) har haft til opgave at besvare så mange henvendelser som fagligt muligt – og ellers give besked videre til lokale eksperter eller andre, hvis medlemshenvendelsen blev meget specifik eller krævede egentlig sagsbehandling.

Sammen med BUPL Nordsjælland, BUPL Midtsjælland og senere BUPL Sydøst, som har været en del af projektet fra begyndelsen, har vi i den seneste periode afprøvet en fælles reception. Det vil sige, at når medlemmerne ringede, blev de betjent af receptionisterne på skift og på tværs af de deltagende fagforeninger.

Med ovenstående modeller har vi dels fået en større driftssikkerhed ift. telefonbetjeningen og dels fået reduceret antallet af viderestillinger eller telefonopkald, som er endt med en besked til rette FTR eller konsulent om at ringe tilbage til medlemmerne.

I forlængelse af forsøgene har vi ringet tilbage til en række medlemmer og fået positive tilkendegivelser på deres oplevelse af deres telefonopkald til BUPL Storkøbenhavn. Alle vil uden undtagelse anbefale deres kollega at ringe til os.

Erfaringerne fra forsøget er altså overordnet positive, og BUPL Storkøbenhavn er i tætte drøftelser med de øvrige sjællandske BUPL-fagforeninger om et mere permanent fremtidigt samarbejde.

Satsningsområde:

Fremtidens drømme – fortsætter til 2024

På Generalforsamlingen i 2022 besluttede forsamlingen at afsætte midler til, hvordan vi som fagforening kan forberede os på såvel de aktuelle som fremtidens udfordringer.

I takt med at fagbevægelsen som helhed mister medlemmer bl.a. fordi det for nogen er svært at se, hvad vi kæmper for, så er vi nødt til at blive endnu mere nysgerrige på fælles drømme og udfordringer. Dette for at forberede os til fremtidens udfordringer, men også for at vi som BUPL Storkøbenhavn og fagbevægelse bliver skarpere på hvilket fokus, vi skal have i den kommende tid.

Vi kickstartede vores satsningsområde på strategiseminarier før sommerferien, hvor bestyrelsen, lederbestyrelsen, kommunegrupper, TR-rådet, FTR'er, LTR'er og faglige sekretærer var samlet for at tage det første spadestik. Her arbejdede vi bl.a. med, hvad det er for udfordringer, vi kigger ind i på fremtidens pædagogiske arbejdspladser.

Diskussionerne kredsede bl.a. om, hvordan vi indretter et arbejdsmarked, hvor vi skal arbejde i flere år pga. stigende pensionsalder, men samtidig også skal kunne holde ud af at være på. Vi diskuterede f.eks. et muligt fremtidigt arbejdsmarked, hvor der er indtænkt fleksibilitet ift. forskellige livsfaser og muligheder for 'pauser', når man f.eks. har små børn fremfor at tænke i tidligere pensionsalder.

Vi har besluttet, at vi vil brede diskussionerne ud til alle vores 12 kommuner for at komme endnu tættere på, hvordan vi forestiller os et arbejdsliv, vi kan holde til og ønsker at være på. For kommer vi endnu tættere på dét, er vi også tættere på at finde dét, vi skal kæmpe for de næste mange år og dermed fagbevægelsens styrke og fællesskab.

SATSNINGSOMRÅDE 2023/2024

Kampen for lønløft

Bestyrelsen vil med satsningsområdet 2023/24 – udover den almindelige drift – fokusere vores arbejde på tre emner: Det allerede vedtaget satsningsområde 'Fremtidens drømme', de forestående trepartsforhandlinger (efteråret 2023) og overenskomstforhandlinger (foråret 2024).

BUPL har tilkæmpet sig gode kort på hånden ift. trepartsforhandlingerne. Lønstrukturkomitéen konkluderer, at pædagoger får for lidt i løn ift. uddannelsesniveau. Vi har en rekrutteringskrise, der kan mærkes af både os, forældre, børn og lokalpolitikere.

Regeringen har både før og efter valget besluttet at afsætte penge til løn til offentlig ansatte. Men intet er givet. Det landspolitiske fokus kan skifte, så det ikke i overvejende grad er sundhedsområdet, der stjæler fokus. Derfor skal vi vise at BUPL Storkøbenhavn er klar til kamp. Det er vores tur til en mere retfærdig løn. Resten af fagbevægelsen, de offentlige arbejdsgivere og regeringen skal forstå, at det er os, der skal tilgodeses lønmæssigt.

Det gør vi ved at prioritere vores kræfter i trepartsforhandlingerne frem mod OK24 med aktiviteter og dialog på arbejdspladserne med de tillidsvalgte og alle kollegaerne, med resten af fagbevægelsen og med vores lokale kommunalpolitikere. Vi skal alle være klar til diskussionen. Vi skal overbevise vores venner i fagbevægelsen om, at vi står forrest i køen, og vi skal efterfølgende overbevise vores arbejdsgivere i KL og i regeringen. Det kræver fokus.

Regnskab 2022

Trods færre indtægter end forventet, ender Regnskab 2022 med et resultat, som ligger forholdsvis tæt på det resultat, som generalforsamlingen besluttede i 2021.

På generalforsamlingen i efteråret 2021 besluttede vi en række ekstraordinære indsatser, som var finansieret af egenkapitalen, hvorfor den ultimo 2022 forventes at være kr. 7.529.582.

Selve årsresultatet afviger ikke meget fra generalforsamlingsbeslutningen, men der er dog en række afvigelser i mellemregningerne. Eksempelvis kan nævnes en besparelse på gage, hvor refusionen fra flere langtidssyge har trukket den samlede udgift ned, ligesom stigende elpriser har påvirket udgifterne. På TR-området har vi brugt mindre end budgetteret trods stigende udgifter til frikøb af fællestillidsrepræsentanter. Samlet har vi dog anvendt flere midler til TR-aktiviteter som følge af generalforsamlingens beslutning om at styrke tillidsrepræsentanthvervet.

To af afvigelserne er af mere teknisk art, som primært skyldes, at de midler som generalforsamlingen afsatte til udvikling af vores telefonservice primært, anvendes i 2023 og derfor er overført fra Regnskab 2022 til Budget 2023. Dermed fremstår forbruget i 'medlemstilbud' kr. 400.000 mindre end budgetteret, mens kontoen 'øvrige omkostninger' er tilsvarende højere end budgetteret. Det samme gør sig gældende i ift. generalforsamlingens beslutning om at afsætte kr. 500.000 til modernisering af Balleruphuset. Disse midler er ikke anvendt i 2022, men overført til 2023.

Når egenkapitalen ultimo 2022 ender på kr. 8.572.228 skyldes dette en større egenkapital ultimo 2021 end forventet.

BUPL Storkøbenhavn

	GF Budget 2022	Regnskab 2022
INDTÆGTER		
Fagforeningstilskud	-20.500.000	-19.764.151
Aktivitetsbevillinger		
INDTÆGTER I ALT	-20.500.000	-19.764.151
UDGIFTER		
Generalforsamling, bestyrelse mv.	725.000	665.208
TR/FTR/LTR	1.864.000	1.774.982
Sagsbehandling og rådgivning af medlemmer	582.000	40.088
Medlemstilbud, hvervning og fastholdelse	792.000	827.020
Profession og vilkår	386.500	63.719
Kommunikation, informationsmaterialer	10.000	21.455
Administration og kontorhold	1.072.600	1.146.773
Gager, pension og lønsumsafgift	16.961.209	16.437.767
Lokaleomkostninger og ejendom	1.060.637	774.445
Øvrige omkostninger, henlæggelser og renter	148.500	943.491
UDGIFTER I ALT	23.602.446	22.694.948
RESULTAT (- = overskud)	3.102.446	2.930.797
Fællesopgaver		
Afdækning af inklusion		-78.593
RESULTAT (- = overskud)	3.102.446	2.852.204
Reservefonds		996.558
Årets resultat		1.855.646
Egenkapital primo	10.632.028	10.427.874
Egenkapital ultimo	7.529.582	8.572.228

Budget 2024

Det storkøbenhavnske område er ramt af pædagogmangel. Selvom børnetallet stiger er det ofte vanskeligt at rekruttere uddannede pædagoger til vores arbejdspladser. I forhold til BUPL Storkøbenhavns økonomi betyder pædagogmanglen, at vi desværre ikke længere oplever en stigning i vores medlemstal og dermed indtægter. Stigningen er derimod sket i vores udgifter, da vi som resten af samfundet er ramt af inflation.

Bestyrelsen har derfor igangsat to vigtige initiativer for at sikre BUPL Storkøbenhavns økonomi i årene fremover. Dels et fokus på at øge organisationsprocenten således at flere af de pædagoger, som er i arbejde, også er organiseret. I dag er langt de fleste med i vores fællesskab, men der er fortsat plads til et par procent flere, og helt konkret har bestyrelsen et måltal på 154 flere medlemmer det kommende år. Derudover er bestyrelsen ved at søsætte et initiativ, som skal afsøge alle muligheder for at drive vores fagforening mere effektiv således, at vi fra budget 2025 kan stoppe med at anvende vores egenkapital, men i stedet fremlægge et budget i balance. Det vil kræve store besparelser og derfor grundige analyser af vores nuværende politiske struktur og administrative drift for at træffe de rigtige beslutninger.

Bestyrelsen har for Budget 2024 justeret indtægterne i forhold til Hovedbestyrelsens landsdækkende forventninger til medlemstallet tillagt bestyrelsens egen målsætning for vores lokale organiseringsarbejde på 154 ekstra medlemmer. Udgifter er tilsvarende fremskrevet med Økonomiministeriets forventning til inflationen på 3,9 procent.

Meget kan ske det kommende 1,5 års tid. Inflationen kan falde, og flere pædagoger kan vælge at flytte til det storkøbenhavnske område, men bestyrelsens forsigtige bud er dog, at vi også i 2024 må budgettere med et underskud på 2,6 mio. kroner.

Vores egenkapital vil ved udgangen af 2024 vil være nedbragt til 3,7 mio. kroner, og derfor overgår vi til et økonomisk pejlemærke om en minimumegenkapital på 10 procent af indtægterne i stil med øvrige BUPL-fagforeninger.

BUPL Storkøbenhavn

	Budget 2023	Budget 2024
INDTÆGTER		
Fagforeningstilskud	-20.400.000	-20.500.000
Aktivitetsbevillinger		
INDTÆGTER I ALT	-20.400.000	-20.500.000
UDGIFTER		
Generalforsamling, bestyrelse mv.	535.000	708.000
TR/FTR/LTR	1.569.000	1.804.000
Sagsbehandling og rådgivning af medlemmer	41.000	48.000
Medlemstilbud, hvervning og fastholdelse	1.379.000	955.000
Profession og vilkår	261.500	77.000
Kommunikation, informationsmaterialer	10.000	23.000
Administration og kontorhold	1.093.550	1.158.550
Gager, pension og lønsumsafgift	16.878.822	17.800.801
Lokaleomkostninger og ejendom	700.637	469.195
Øvrige omkostninger, henlæggelser og renter	163.000	90.000
UDGIFTER I ALT	22.631.509	23.133.546
RESULTAT (- = overskud)	2.231.509	2.633.546
Egenkapital primo	7.529.582	6.340.719
Egenkapital ultimo	5.298.073	3.707.173

Valg på generalforsamling i BUPL Storkøbenhavn 5. oktober 2023

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 (genopstiller)	●	
Næstformand	Karen Aslaug Ramm		●
Kasserer	Brigitte Christensen		●
FS/HB-medlem	Cindie Christoffersen (genopstiller)	●	
FS	Anders Thostrup (genopstiller)	●	
HB-medlem	Rikke Kristensen		●
Bestyrelsesmedlem+1. HB-supl.	Jane Hanson (genopstiller)	●	
Bestyrelsesmedlem+2. HB-supl.	Mark Beckmann		●
Bestyrelsesmedlem	Brian Kirkegaard Bertelsen		●
Bestyrelsesmedlem	Gitte Klemensen		●
Bestyrelsesmedlem	Isak Larvad (genopstiller)	●	
Bestyrelsesmedlem	Jesper Frank Søndergaard		●
Bestyrelsesmedlem	Josie N. Ingemann (genopstiller)	●	
Bestyrelsesmedlem	Kamilla Kitt Hansen (genopstiller)	●	
Bestyrelsesmedlem	Karina Marcher Holm (genopstiller)	●	
Bestyrelsesmedlem	Lene Holm Thomassen		●
Bestyrelsesmedlem	Lennart S. Troelsen (genopstiller)	●	
Bestyrelsesmedlem	Mathias Dejgaard		●
Bestyrelsesmedlem	Nina Strøm Tønnes		●
Bestyrelsesmedlem	Pernille Birk Brammer (genopstiller)	●	
Bestyrelsesmedlem	Rikke Graae Jakobsen (genopstiller ikke)	●	
Kandidat til bestyrelsen	Jesper Wildenrath		
Kandidat til bestyrelsen	Riduan Laroussi		
Kandidat til bestyrelsen	Sophie Bisgaard		
Kritisk revisor	Henrik Due Vengfelt (genopstiller)	●	
Kritisk revisor	Per Bent Andersen (genopstiller)	●	
1. suppl. for kritisk revisor		●	
2. suppl. for kritisk revisor		●	
Fanebærer	Agge Nielsen (genopstiller)	●	
Fanebærer	Karina Marcher Holm (genopstiller)	●	
Fanebærer		●	
Fanebærer		●	
Kandidat fanebærer	Mark Beckmann		
Kandidat fanebærer	Brian Kirkegaard Bertelsen		

Dagsorden Generalforsamling 2023

1. Formalia
 1. Valg af dirigent og referent
 2. Godkendelse af lovlig indvarsling, dagsorden og forretningsorden
2. Bestyrelsens skriftlige beretning og formandens mundtlige beretning
3. Orientering fra hovedbestyrelsen
4. Regnskab for 2022
5. Indkomne forslag
6. Budget 2024, inkl. normeringsplan
7. Valg
 - a. Formand
 - b. Faglig sekretær/hovedbestyrelsesmedlem
 - c. Faglig sekretær
 - d. Bestyrelsesmedlem + 1. HB-suppleant
 - e. Øvrige bestyrelsesmedlemmer
 - f. Suppleanter til bestyrelsen
 - g. Kritiske revisorer
 - h. Suppleanter for kritiske revisorer
 - i. Fanebærer
8. Eventuelt

Generalforsamlingen er øverste myndighed i alle anliggender, der alene vedrører fagforeningens forhold.

Både pædagoger og ledere deltager i generalforsamlingen.