



BUPL Sydøst
Generalforsamling
Torsdag den 6. oktober 2022 i Ringsted

BUPL
SYDØST



Indhold

Dagsorden	5
Beretning	6
Økonomi	32
Kommende års aktiviteter	36
Forslag til kongressen	38
Forslag til forretningsorden	41
Valg: Kandidater	42



Dagsorden

Velkomst

1. Formalia

- A. Valg af dirigent og referent
- B. Konstatning af lovlig indvarsling og godkendelse af dagsorden og forretningsorden
- C. Valg af stemmeudvalg

2. Bestyrelsens beretning

3. Orientering fra pensionistsektionen

4. Orientering om det ledelsespolitiske arbejde

5. Regnskab 2020 og 2021

6. Kongresforslag

- A. Gæstetale: Lasse Bjerg Jørgensen, BUPL's forretningsudvalg
- B. BUPL's kontingent

Pause

- C. Øvrige kongresforslag:

7. Indkomne forslag

8. Budget og de kommende års aktiviteter

- A. De kommende års aktiviteter
- B. Budget 2023 og 2024 og fagforeningens normeringsplan

9. Valg

- A. Formand
- B. Næstformand
- C. Kasserer
- D. Hovedbestyrelsesmedlem og faglig sekretær
- E. Hovedbestyrelsesmedlem
- F. Suppleanter til hovedbestyrelsen
- G. Faglige sekretærer
- H. Øvrige bestyrelsesmedlemmer
- I. Suppleanter til bestyrelsen
- J. Kongresdelegerede
- K. Suppleanter for kongresdelegerede
- L. Kritiske revisorer
- M. Suppleanter for kritiske revisorer

8. Eventuelt

Valg til PBU

Afslutning

Politisk organisation og udvikling

Bestyrelsen

BUPL Sydøsts seneste generalforsamling fandt sted den 8. oktober 2020. Her var der nyvalg til Louise Herløv fra Næstved, Helene Konner fra Vordingborg, Jakob Stadelund fra Ringsted og Bettina Lillie Storm fra Vordingborg. Suppleanter blev Mette Laurentzius fra Vordingborg og Betina Bjærge fra Lolland.

I sommeren 2021 opsagde Joakim Rex Blankschøn sin stilling som faglig sekretær i BUPL Sydøst. I stedet indtrådte Thomas Riis-Andersen som faglig sekretær. I forbindelse med Thomas Riis-Andersens tiltrædelse skete en mindre rokering i op-gave- og ansvarsområderne.

Den nye bestyrelse har fortsat arbejdet med at tage ansvar for en positiv udvikling i BUPL Sydøst, tage del i udviklingen af det fagpolitiske arbejde og fagforeningens prioriteringer. Bestyrelsens målsætning er, at BUPL Sydøst skal være:

- **Politikere og forvaltningers primære samarbejdspartner og en del af alle kommunale beslutninger på børneområdet.**
- **Synlige i spørgsmål om de rammer og vilkår, pædagogprofessionen udøves under.**
- **En organisation, der sætter retning for professionens udvikling.**
- **Pædagogers og dimittenders naturlige valg af fagforening.**

Bestyrelsen har desuden lagt vægt på at sikre det lokale islet i fagforeningsarbejdet. For bestyrelsen er det afgørende, at organisationen prioriterer den nære kontakt med medlemmerne og det lokale foreningsdemokrati, hvor inddragelse og dialog er i fokus.

Bestyrelsen har indgået en samarbejdsaftale med den lokale lederforenings bestyrelse. Aftalen skal blandt andet sikre en tættere politisk koordinering mellem det

BUPL Sydøsts bestyrelse

Formand

Betina Vincent Andersen

Næstformand

Anja Wollesen

Kasserer og faglig sekretær

Jørgen Eberhardt

Hovedbestyrelsesmedlem og faglig sekretær

Anja Wollesen

Hovedbestyrelsesmedlem

Helle Inge Frænde

Suppleanter til hovedbestyrelsen

Joakim Rex Blankschøn (udtrådt i perioden)

Carsten Klaus Andersen

Faglige sekretærer

Jacqueline Sporon-Fiedler

Joakim Rex Blankschøn (udtrådt i perioden)

Thomas Riis-Andersen (konst. af bestyrelsen)

Øvrig bestyrelse

David Jesper Mürer

Annette Heegaard Steen

Martin Juul Andersen (udtrådt i perioden)

Mette Laurentzius (indsuppleret)

Henriette Veronica Holgersen

Charlotte Christensen Bruhn

Thomas Riis-Andersen

Heidi Blander

Bente Mortensen

Bettina Lillie Storm

Betina Bjærge (indsuppleret)

Helene Konner

Jakob Stadelund

Louise Herløv

Lederforeningens repræsentant

Susanne Strange Jensen

Pensionistsektionens repræsentant

Solveig Christensen

PLS- repræsentant

Pt. ingen.



ledelsespolitiske og fagforeningens øvrige politiske arbejde. Desuden skal aftalen styrke understøttelsen af den lokale lederbestyrelse .

Bestyrelsen har deltaget i BUPL's fyraftensarrangementer og været en aktiv medspiller i det politiske arbejde i øvrigt og i synliggørelsen af BUPL Sydøst. Ligesom bestyrelsen står for bevillingen, som de otte kommuneklubber arrangerer medlemsrettede tilbud for.



BUPL Sydøsts samarbejde med den lokale lederforening har været inde i en positiv udvikling. Der samarbejdes blandt andet om det årlige ledertræf, som afholdes i Karrebæksminde hvert år i sensommeren.

Endelig har bestyrelsen i 2021 og 2022 gennemført et udviklingsforløb. Målet har været at styrke bestyrelsens samarbejde og professionalisme. Processen har været ledet af en ekstern konsulent. Der afholdes ca. 10 årlige bestyrelsesmøder.

Fagforeningskontorets aktuelle personalesammensætning

- Formand og faglig sekretær
- Næstformand og faglig sekretær
- Kasserer og faglig sekretær
- 2 faglige sekretærer
- Sekretariatsleder
- Analysemedarbejder
- Kommunikations- og udviklingsmedarbejder
- Faglig medarbejder.
- Medarbejder til fællesopgave om seminarieindsats
- 2 personsagsbehandlere
- Bogholder
- Sekretær
- Serviceassistent

Sagsbehandlerteam

- Tilfredse og trygge medlemmer.
- Professionel sagsbehandling og rådgivning på højt fagligt niveau.

Forhandlingsteam

- Udvikling af lokale aftaler med henblik på at sikre stillinger, vilkår og lønudvikling.
- Registrering og systematisk overblik over medlemmernes lønsager.
- Sikre stillinger og overenskomster på navnlig det private område og ældreområdet.
- Sikre et stærkt netværk af tillidsrepræsentanter.

Politisk team

- Styrke professionalisering og systematisering af det politiske arbejde i kommunerne.
- Bredere koordinering, samarbejde og netværksdannelse.
- Synliggøre den pædagogiske faglighed og BUPL's politiske arbejde.

Medlemsteam

- Brande fagforeningen som en professionsfagforening.
- Øge omfanget og kvaliteten af medlemstilbud.
- Styrke medlemsdialog og inddragelse.
- Rekruttere og fastholde medlemmer.

Sekretariatet

BUPL Sydøsts sekretariat arbejder i en teamstruktur, som løbende udvikles med henblik på at sikre en effektiv drift og udvikling på de satsningsområder, som bestyrelse og generalforsamling har peget på. BUPL Sydøsts ansatte i forrige generalforsamlingsperiode en sekretariatsleder, og der er i 2021 og 2022 arbejdet med at formalisere nye forretningsgange og beslutningsprocesser på fagforeningskontoret.

Der er i perioden ansat to projektmedarbejdere. Den ene i samarbejde med BUPL Midtsjælland, den anden i samarbejde med BUPL Storkøbenhavn.

Siden juni 2021 har der været to tidsbegrænsede ansættelser til at varetage personssager og besvare medlemshenvendelser under sagsbehandlers fravær.

Som andre organisationer, private og offentlige virksomheder, gælder persondataforordningen (GDPR) også i BUPL. BUPL har ansvar for ansattes, valgte og tillidsrepræsentanternes behandling af data.

BUPL Sydøst har i den forbindelse udrullet en større plan med infomøder, der skal sikre, at alle i BUPL passer godt på medlemmernes data og overholder lovgivningen. Planen betyder blandt andet årlige møder med alle TR-grupper.

BUPL Sydøst har under Corona-krisen og nedlukningen fulgt myndighedernes anbefalinger. Kontoret kørte i vinter 2021 i en længere periode med nedsat fysisk bemanning for at undgå smittespredning blandt medarbejderne.

Fysiske møder har været afløst af virtuelle, og medarbejderne er blevet bedt om at arbejde hjemme, når det har været muligt af hensyn til løsningen af fagforeningens opgaver.

Tillidsrepræsentanterne

BUPL's netværk af tillidsrepræsentanter er kernen i organisationens arbejde og nøglen til nærhed, dialog og medlemsdemokrati. At have tillidsrepræsentanter på, så vidt muligt, alle arbejdspladser er et vigtigt delmål for, at vi kan sikre medlemmernes vilkår og rettigheder i dagligdagen.

I BUPL Sydøst har hovedparten af medlemmerne egen tillidsrepræsentant, og der er fællestillidsrepræsentanter i samtlige

kommuner og ledertillidsrepræsentanter i syv af otte kommuner.

52 nye tillidsrepræsentanter har deltaget i grunduddannelsen, som løbende er blevet tilrettet kursisternes tilbagemeldinger og behov. Der har desuden været afholdt opfølgningsdage og TR-kursus i samarbejde med BUPL Bornholm, ligesom 13 TR'er har deltaget i forbundets TR-uddannelse af erfarne tillidsrepræsentanter fra hele BUPL. BUPL Sydøsts faglige sekretærer og medarbejdere deltager efter behov i lokale TR-møder, når tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter anmoder om det. Der afholdes i alt ca. 80 ordinære TR-møder om året i BUPL Sydøsts otte kommuner.

Faglige sekretærer, FTR'er og LTR'er har gennemført et kursus i grafisk facilitering. Formålet var at styrke tillidsfolkenes kommunikation med virkemidler, der kombinerer ord og billeder i en live-situation, og øger modtagernes engagement, læring og forståelse.

TR-arrangementer

BUPL Sydøst har i GF-perioden afholdt uddannelsesdage for tillidsrepræsentanter:

TR-grundkurser

- Efterår 2021: 19 deltagere
- Bornholm: 16 deltagere
- Forår 2022: 20 deltagere
- Efterår 2022: 13 deltagere

TR-opfølgingsdage

- Marts 2022: 12 deltagere
- Juni 2022: 10 deltagere

Fællestillidsrepræsentanter

- Antal FTR pr. 1/7-22: 15
- Antal FTR pr. 1/7-20: 16
- Antal FTR pr. 1/10-18: 15

Valgt i perioden

- Tina Jansen, Holeby Landsbyordning Børnehaven, Lolland – valgt 26. maj 2021.
- Andreas Rosenblad Ralund, Ellemarkskolen, Køge – valgt 5. maj 2022.
- Bente Østrup Olsen, Centerklasserne, Faxe – valgt 24. november 2020.
- Rikke Elisabeth Kirkbye, Maribo Skole Blæsenborgafdelingen, Lolland – valgt 26. maj 2021
- Lisbeth Søndergaard, Vigersted Skole/A-huset, Ringsted – valgt 23/6-2022.

Ledertillidsrepræsentanter

- Antal LTR pr. 1/8-22: 11
- Antal LTR pr. 1/7-20: 9
- Antal LTR pr. 1/10-18: 10

Valgt i perioden

- Kamilla Seerup, Nordbakkens Børnehus, Ringsted – valgt 12. maj 2021
- Martin Olsen, Karise Børnehus, Faxe – valgt 8. januar 2021
- Pia Dupont, Rolloskolen, Faxe – valgt 12. marts 2022
- Danny S. Nielsen, Skovtrolden, Guldb. – valgt 23. juni 2022

Tillidsrepræsentanter

- Antal TR pr. 1/7-22: 188
- Antal TR pr. 1/7-20: 188

Arbejdsmiljørepræsentanter

- Antal AMR pr. 1/7-22: 110
- Antal AMR pr. 1/7-20: 129

Fællesopgaver og projekter

Uddannelsesstederne

BUPL's kongres besluttede i 2018 et nyt organisatorisk tiltag, hvor udvalgte arbejds- og indsatsområder organiseres som fællesopgaver. Fællesopgaver løses i samarbejde mellem flere lokale BUPL-fagforeninger. Politisk ledes opgaverne af BUPL's hovedbestyrelse.

BUPL har i samarbejde med BUPL Midtjylland administrativt stået for fællesopgaver omkring seminarieindsatsen og rekruttering af nyuddannede.

Fællesopgaverne evalueres af hovedbestyrelsen og behandles på BUPL's kongres i efteråret 2022.

Der blev i foråret 2021 ansat en ny uddannelseskonsulent til at varetage fællesopgaven på uddannelsesstederne.

Afdækning af inklusionsområdet

I samarbejde med BUPL Storkøbenhavn har BUPL Sydøst i 2021 og 2022 gennemført et projekt om afdækning af inklusion på det pædagogiske område.

Baggrunden for projektet er at få afdækket pædagogerne syn på de senere års udvikling i det pædagogiske arbejde med inklusion.

Både dagtilbuds- og fritid/skoleområdet har i stigende grad været præget af nye kommunale tiltag, hvor forskellige ordninger som f.eks. mellemformer skyder frem i, eller i nær tilknytning til, de almene institutioner. De nye tilbud retter sig mod mange forskellige grupper børn og oprettes ofte uden rimelig inddragelse af medarbejdere, og de pædagogiske, ressourcemæssige og organisatoriske rammer er ofte uklare.

Afdækningen har omfattet kvalitative interviews med inklusionspædagoger i fire kommuner, herunder Næstved og Faxe. Projektets resultater er efterfølgende blevet bearbejdet i workshops, på fyraftens-

møder, ved interne BUPL-arrangementer og ved møder med politikere i to kommuner. Projektets resultater er udgivet i en rapport og i en artikel på BUPL's hjemmeside.

Opgaven er blevet varetaget af en medarbejder med tilknytning til BUPL Storkøbenhavns fagforeningskontor og finansieret med støtte fra Hovedbestyrelsen.

Pædagoger på ældreområdet

BUPL har siden november 2021, sammen med Professionshøjskolen Absalon, deltaget i et forskningsprojekt, der skal skabe viden om den pædagogiske faglighed på ældreområdet. Projektet afsluttes i 2023. Projektet er forankret i BUPL Sydøst og finansieres af BUPL Forbund og Absalon. Projektets baggrund er generel politisk interesse i at rekruttere flere pædagoger til ældreområdet. Den demografiske udvikling resulterer i flere ældre og den pædagogiske faglighed kan bidrage afgørende til at løfte kvaliteten på området i forhold til f.eks. fællesskabsopbygning, aktiviteter og konflikthåndtering.

Pædagoger, som allerede arbejder inden for ældreområdet, er ofte de eneste pædagoger på deres arbejdsplads, og de mangler et sted, hvor de kan tale om de problemstillinger, der knytter sig til deres faglighed. De savner et forum for udveksling og viden og tanker omkring, hvad god pædagogik på ældreområdet er. Projektets overordnede formål er at styrke pædagogers kompetencer og positionere det tværprofessionelle samarbejde samt skabe viden, som kan synliggøre pædagogisk faglighed inden for ældreområdet.

Dagordensættende begivenheder

OK21

Allerede i efteråret 2019 holdt BUPL ekstraordinær kongres om, hvordan erfaringerne fra OK18 kunne omsættes til en slagkraftig kampagne frem mod 2021 og til et godt resultat for BUPL's medlemmer. Samme efterår inviterede BUPL Sydøst til TR-topmøde og holdt en række medlemsarrangementer, hvor overenskomstspørgsmålet var på dagsordenen. I august 2020 holdt BUPL Sydøst under overskriften "Stil krav til OK21" medlemsmøde om, hvilke krav organisationen skulle stille ved de kommende OK-forhandlinger.

Resultaterne af de mange møder blev efterfølgende behandlet af BUPL Sydøsts bestyrelse og sendt til BUPL's hovedbestyrelse, som udtog de endelige krav. Kravene fokuserede på løn, navnlig løn til erfarne pædagoger. Desuden ønskede bestyrelsen og medlemmerne, at pension og seniorordninger blev prioriteret.

Efter nytår 2021 gik forhandlingerne i gang, og den 15. februar blev der indgået forlig. Forliget blev ikke det gennembrud for BUPL's lønkrav, som organisationen har arbejdet på og prioriteret igennem flere år. Men den politiske vurdering fra BUPL Sydøst var, at det, henset den vanskelige situation som følge af corona, var det bedst opnåelige resultat for pædagogerne.

OK21 Medlemsinddragelse

- **31. oktober 2019:** På vej mod OK21: Medlemsmøde om kernefortællinger
- **14. november 2019:** TR-topmøde (I Ringsted)
- **19.-20. november 2019:** Ekstraordinær kongres
- **7. november og 13. november 2019:** På vej mod OK21: Medlemsmøde om kernefortællinger for ledere i Guldborgsund og Næstved
- **19. maj 2020:** Medlemsmøde om prioritering af ønsker til OK21 i Nykøbing (aflyst pga. coronarestriktioner)
- **27. maj 2020:** Medlemsmøde om prioritering af ønsker til OK21 i Ringsted (aflyst pga. coronarestriktioner)
- **20. august 2020:** Medlemsmøde: OK21: Stil krav til OK21.

En konflikt på netop det tidspunkt vil have risiko for at ende i en blindgyde. Derfor anbefalede BUPL Sydøsts bestyrelse medlemmerne at stemme ja. Efter forliget og frem til urafstemningen holdt BUPL Sydøst 11 medlems- og TR-møder om overenskomstforliget. Formålet var dels at informere om, hvad forhandlerne var nået til enighed om, dels at debattere for eller imod. Et af møderne var målrettet lederne.

Argumenter for og imod OK-forliget

FOR

- Realløn sikret og lidt til
- Alternativ negativ lønudvikling
- Gode perspektiver i forståelsespapir om lønefterslæb
- Vanskeligt udgangspunkt pga. økonomiske følger af Covid-19
- Manglende fælles fodslag med andre fagforbund

IMOD

- Reelt intet sket ved lønefterslæbet
- Mangler fokus på erfarne pædagoger og seniorer
- Mangler anerkendelse af pædagogers indsats (under corona)
- Den økonomiske ramme er for lille
- Pengene til BUPL's egne forhandlinger er ikke brugt godt nok

OK21 – resultat for BUPL Sydøst

Kommuner	Ja%	Nej%	Stemmepercent
Faxe kommune	79,9	20,1	73,90%
Guldborgsund kommune	85,4	14,6	75,47%
Køge kommune	88,1	11,9	73,02%
Lolland kommune	83,9	16,1	73,75%
Næstved kommune	81,5	18,5	64,65%
Ringsted kommune	84,7	15,3	72,00%
Stevns kommune	81,4	18,6	78,23%
Vordingborg kommune	81,2	18,8	70,32%
BUPL Sydøst	83,3	16,7	67,71%
Landsgennemsnit	82,1	17,9	66,29%

Som et nyt tiltag holdt BUPL desuden, under titlen ”Ring til Anja om OK”, ringeaftener, hvor medlemmerne individuelt kunne kontakte BUPL Sydøsts OK-ansvarlige Anja Wollesen, stille spørgsmål og diskutere overenskomstspørgsmål.

Møderne gav et klart billede af, at medlemmerne bakkede op om BUPL’s anbefalinger om at stemme ja. Men også, at man ikke fandt resultatet tilfredsstillende. Ligesom den øvrige medinddragelsesproces satte informations- og debatmøderne en tyk streg under, at BUPL’s medlemmer forlanger mere i løn.

Andre OK-forslag har ikke pædagogernes interesse.

Ved urafstemningen stemte 83,3 procent af BUPL Sydøsts medlemmer ja og 17,9 procent nej. Knap 68 procent af medlemmerne deltog. Resultatet svarede stort set til landsgennemsnittet. Samlet var medlemsinddragelsesprocessen vellykket, mens overenskomstresultatet mest af

alt var et forvarsel om en meget vigtig overenskomst i 2024.

Covid-19 udbrud i Danmark

I marts 2020 lukkede statsminister Mette Frederiksen Danmark ned, og i december rullede en ny bølge Covid-19 ind over landet. Pandemien satte igen et aftryk på alle samfundsfunktioner.

På daginstitutionsområdet forlangte regeringen, at kommunerne opretholdt driften. Det gav anledning til store udfordringer, hvor smitten i institutionerne eksploderede. Massevis af syge pædagoger, kombineret med strenge karantæneeregler, resulterede i affolkning af institutionerne, og flere steder var man ikke i stand til at stille med tilstrækkeligt kvalificeret personale til, at det var forsvarligt at holde åbent.

BUPL arbejdede ihærdigt på at overbevise kommunerne om, at de måtte trække i nødbremsen, når personaleforholdene



Op til KV21 deltog BUPL i flere politiske arrangementer i kommunerne. Blandt andet i Guldborgsund, arrangeret af FTR'erne i kommunen.

kom ud af proportion. Det lykkedes kun i meget begrænset omfang. I samme periode blev BUPL bestormet af medlemmer, som var bekymrede for såvel den pædagogiske kvalitet, arbejdsmiljø og sikkerhed og deres eget helbred. Samtidig opstod uoverensstemmelser med nogle kommuner om, hvordan bestemmelserne omkring blandt andet anmeldelser af corona som arbejdsskade skulle foregå, og om kommunerne overhovedet var forpligtet til at anmelde. Endelig var der fokus på reglerne for at være hjemme med syge børn, mulighederne for at blive testet og brug af værnemidler. Som det skete under nedlukningen i foråret 2020, førte kommunernes udfordringer til, at arbejdsmarkedets parter indgik en aftale om at fravige overenskomsterne, så pædagoger kunne gøre tjeneste inden for andre fag og overenskomstområder. I BUPL indgik vi en mindre håndfuld aftaler, men de kom aldrig i spil, da det viste sig,

at overflytninger stort set skete mellem de pædagogiske institutioner. Alt i alt førte pandemien til en markant stigning i antallet af medlemshenvendelser og nye arbejdsopgaver med at afklare det hastigt skiftende regelstof.

KV21

Rammer og vilkår for pædagogisk arbejde besluttes kommunalt, og BUPL's medlemmer ser kommunen som den vigtigste modpart. Medlemmerne ønsker at se deres fagforening gå forrest i kampen for bedre vilkår. Kommunevalget er en særlig mulighed for, at BUPL kan få indflydelse på de politiske beslutninger de kommende år og skabe synlighed omkring den pædagogiske dagsorden. Indsatsen skaber et godt afsæt til arbejdet med de nye børne- og skoleudvalg og kommunalbestyrelser. Ikke mindst ved at opbygge gode relationer til de kommende



Op til KV21 holdt BUPL blandt andet møde med kandidaterne til Faxe Byråd om, hvordan man udvikler det pædagogiske område.

politikere og bidrage med viden til de politiske processer for de kommende fire år. Forud for KV-indsatsen havde BUPL Sydøst udpeget fritidsrådets stigende udfordringer og implementering af minimumsnormeringerne som hovedfokuspunkter. Målene var bedre normeringer, højere pædagogandel og styrket pædagogfaglig ledelse.

Kernen i BUPL's indsats havde, ud over intern mobilisering af tillidsrepræsentanter og medlemmer, fokus på kontakt til kandidaterne, pressearbejde og samarbejde med forældre. I mødet med kandidaterne var strategien at bidrage med viden om det pædagogiske område og konstruktive forslag til, hvordan områdets udfordringer løses.

BUPL holdt i forbindelse med kommunevalgsindsatsen offentlige valgmøder i Guldborgsund, Næstved, Faxe, Køge. Møderne blev ledet af lokal medie kendt studievært og indledt med standup-show med komikeren Oliver Stanescu. Deltagerne på valgmøderne var lokale politiske kandidater, pædagoger,

presse, forældre, bedsteforældre og andre borgere med interesse for området. Ved siden af de offentlige valgmøder holdt BUPL fire arrangementer, hvor de lokale kandidater til KV21 blandt andet fik mulighed for at møde ansatte på det pædagogiske område og få førstehåndsberetninger om områdets udfordringer og problemer. Arrangementerne blev gennemført i Næstved, Køge, Faxe og Vordingborg.

Med kommunalvalgsindsatsen lykkedes det at skabe et godt afsæt for gode og konstruktive relationer til de nye udvalg og byråd. Men det lykkedes ikke at skabe den offentlige opmærksomhed omkring fritidsrådets samfundsmæssige betydning og etablere fokus på områdets problemer, som det var målsætningen.

Politikernes og offentlighedens interesse var vendt mod spørgsmålet om minimumsnormeringer og kvalitet i dagtilbuddene overskyggede debatten. Skal man tro erfaringerne fra KV21 bliver arbejdet med at bringe fritidsområdet op på dagsordenen et langt, sejt træk.

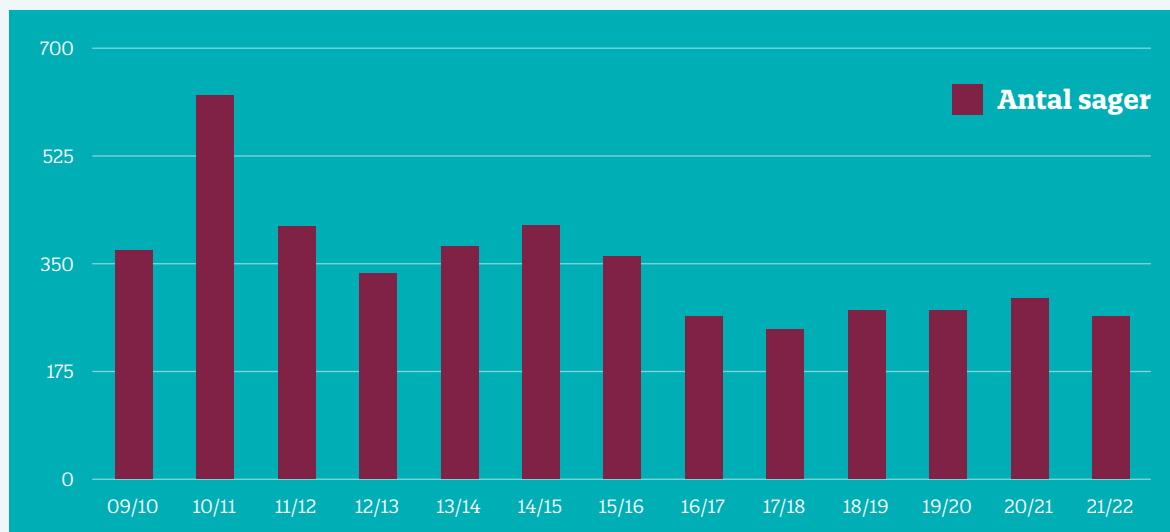
Sagsbehandlerteam

BUPL's sagsbehandlerteam har to primære opgaver: At hjælpe medlemmer, der er truet af afskedigelse og hjælpe medlemmer, der er kommet i klemme i det sociale system i kommunerne. Dertil kommer rådgivning i for eksempel arbejdsmiljø- og pensionsager og være bisidder ved tjenstlige samtaler.

Afskedsager og sociale sager

Antallet af afskedigelser i 2021 og 2022 viste en fortsat faldende tendens. Det skyldes dels, at der ikke har været store besparelser i kommunerne, som har medført masseafskedigelser. Dels, at det i mange tilfælde har været muligt at omplacere opsagte medarbejdere i opsigelsesperioden. Samtidig er der sket en stigning i antallet af indgåede fratrædelsesaftaler. Det gælder også i sager, hvor medlemmerne tidligere blev opsagt på grund af sygdom. Mens antallet af afskedigelser falder, fylder sygdomssagerne stadig mere i teamets opgaver. I forhold til andre typer afskedigelsessager er sygdomssagerne langstrakte og ressourcekrævende med afholdelse af

mange møder. Det skyldes blandt andet, BUPL's sagsbehandlere, parallelt med møder og forhandlinger med arbejdsgiverne, også bistår medlemmer i forhold til jobcentrene. Jobcentrene lægger ofte massivt pres på for at få medlemmerne tilbage i job. Også når det, ud fra vores vurderinger (og lægelige), ikke er forsvarligt. Således ser vi eksempler på jobcentre, som presser medlemmer til at indgå fratrædelsesaftaler, så de efterfølgende kan raskmeldes. En anden tendens på sygdomsafskedigelsesområdet er, at arbejdsgiverne (kommunerne) presser på for at omplacere medlemmer til stillinger, som de af helbredsmæssige grunde ikke er i stand til at varetage, f.eks. på grund af nedslidning. Således ser vi eksempler på, at pædagoger fra fritidsområdet, der er fysisk nedslidte, omplaceres til arbejde med små børn i børnehaver og vuggestuer. Kommunernes incitament er at spare udgifter til opsigelse. Afskedigelse af erfarne pædagoger løber typisk op i udgifter svarende til 9 måneders løn. BUPL er indtil videre lykkedes med at forhindre urimelige og helbredsskadelige omplaceringer.



Udvikling i antallet af afskedigelsessager mv. i BUPL Sydøst fra 2009 til 2022. Ekskl. sager fra Bornholm.



En tredje tendens er, at stadigt flere medlemmer indkaldes til tjenstlige samtaler, og at arbejdsgiverne ikke er i stand til at løfte dokumentationen og forklare, hvori problemerne består, og hvad der ligger til grund for en eventuelt tjenstlig sanktion. Ofte fordi sagerne handler om kolleger, der klager over hinanden, uden at der i personaleretlig forstand kan peges på et problem.

BUPL må derfor ofte forgæves bede kommunen/arbejdsgiverne om dokumentation og partshøring. Det er BUPL's vurdering, at der ofte er tale om ledelsesmæssige og samarbejds-mæssige udfordringer, som ikke er egnede til at blive løst via tjenstlige samtaler og advarsler.

Såvel jobcentre som arbejdsgivere lægger fortsat pres på medlemmerne for at få dem raskmeldt. Også når det efter lægelig vurdering, og medlemmernes eget udsagn, er u hensigtsmæssigt eller ikke tilrådeligt. Jobcentrene arbejder målbevidst på at begrænse udgifterne til sygedagpenge, og kommunerne er hurtige

til at indlede afskedigelsessager, hvis de har udsigt til at miste sygedagpenge-refusionen.

Sagsbehandlerteamet får fortsat hyppigt henvendelser fra medlemmer, som oplever, at sagsbehandlernes i jobcentrene ikke tror på, at de rent faktisk er syge. Det medfører frustration fra medlemmernes side, som ønsker BUPL's hjælp ved møder i jobcenteret. Medlemmerne er bekymrede for, at jobcenteret tilsidesætter deres rettigheder og lovgivning, og føler sig utrygge ved jobcenterets sagsbehandlere, som de i stigende grad oplever som modspillere. Det gælder blandt andet i sager, hvor medlemmerne via virksomhedspraktik skal afklares til fleksjob eller førtidspension. Jobcentrene og medlemmerne har ofte vidt forskellige oplevelser og vurderinger af virksomhedspraktikken, og det kræver betydelige bisidderressourcer fra BUPL's side at rede trådene ud og få hensigtsmæssige afgørelser i sagerne.

Pensionsreformen, som ligger en del år tilbage, har haft den effekt, at sager om

førtidspension er blevet skubbet ud i fremtiden. De sager kommer nu og er kendetegnede ved at være særdeles langvarige, og de strækker sig ofte over fire til seks år. På pensionsområdet er både Arne-pensionen og seniorpension blevet indført i perioden. Ordningerne tildeles efter objektive kriterier. BUPL rådgiver et årligt et sted mellem 10 og 20 medlemmer om kriterierne for at få tildelt senior- og arnepension, og hvordan man søger.

BUPL har i den forløbne periode bistået medlemmer fra BUPL Bornholm i omkring 15 afskedigelsessager og sociale sager. Herudover telefonisk rådgivning og sparring til BUPL Bornholm.

Medlemsrådgivning

BUPL's medlemsrådgivning sker via faglig telefon, direkte henvendelser til faglige sekretærer, henvendelse via emails, MinSide og indirekte, hvor fagforeningen er konsulent for TR og FTR.

Der er ikke et præcist overblik over, hvor mange ressourcer, der anvendes på rådgivningen. BUPL Sydøsts telefonrådgivning har åbent ca. 1.300 timer om året.

Rådgivning handler typisk om løn, ansættelse, arbejdstidsregler, barsel og ferieregler og om konflikter, samarbejdsproblemer og psykisk arbejdsmiljø. En del sager, som kræver BUPL's intervention, begynder i rådgivningen. Desuden rådgives om medlemsskab. De nye barselsregler har øget behovet for rådgivning.

Lederrådgivning og coaching

Lederrådgivningen i BUPL Sydøst har fundet sit leje på omkring 25 henvendelser årligt. Medlemmerne ønsker sparring i forbindelse med løsning af lederopgaven, samt vanskelighederne i det krydspres, der

opstår mellem medarbejdere, ledere og overordnede.

Lederrådgivningen varierer fra, at ledere henvender sig for at få sparring til deres lederopgave, til henvendelser, der handler om problemer i samarbejdet med deres bestyrelse og lederens overordnede. Ofte henvender lederne sig i forbindelse med medarbejdersamtaler, hvor de har brug for at drøfte sagen med en ikke-impliceret. Der er også ledere, der henvender sig til rådgivningen med ønske om, at BUPL er bisidder ved tjenstlige samtaler, de selv er indkaldt til.

Lederrådgivningen fører ofte til, at lederne tilbydes et coachingforløb gennem BUPL Sydøst. Coachingen varetages af ekstern konsulent, og tilbuddet omfatter et forløb på tre sessioner, der betales af BUPL Sydøst. Coachingen handler typisk om ledernes personlige udfordringer i lederrollen, herunder også samarbejdet med bestyrelser, chefer og det politiske system.

Coachingen har været mindre benyttet under coronapandemien i 2020 og første halvdel af 2021. Lederne har under Coronapandemien været spændt hårdt for med at navigere deres institutioner igennem den uvante situation med konstante nye regler.

Fra efteråret 2021 er der igen kommet væsentligt flere henvendelser til både rådgivning og coaching, og niveauet er på vej tilbage til 20-25 coachingforløb pr. år. Rådgivningen og coachingen fører for nogle ledere til større afklaring omkring løsningen af ledelsesopgaven. For andre til, at de revurderer deres nuværende stillinger og opgaver og søger nye veje, såvel indenfor som uden for det pædagogiske område.

BUPL tilbyder som fællesopgave karriererådgivning for pædagoger. Ca. 40 pædagoger fra BUPL benytter sig af tilbuddet hvert år.

Forhandlerteam

BUPL Sydøsts forhandlerteam beskæftiger sig med opgaver inden for lønsagsbehandling, indgåelse af forhåndsftaler, MED- og TR-aftaler og evt. andre aftaler om pædagogers vilkår i kommunerne. Herunder også på områder som ældreområdet, ungdomsskoler og PFF. Også forhandlinger på det private område ligger under forhandlerteamet.

Forhåndsftalerne angiver de retningslinjer og regler for lokal løn i kommunen, som BUPL og den lokale forvaltning er kommet til enighed om. F.eks. hvilke særlige opgaver eller kompetencer, der udløser løntillæg. Der er forhandlet omkring seks forhåndsftaler i GF-perioden, plus yderligere tre lokale aftaler, som kun gælder enkelte arbejdspladser.

Ud over forhåndsftalerne har der været særligt fokus på arbejdstidsaftaler (også kaldet professionsaftaler) på skole- og SFO-området. Aftalerne træder i stedet for den arbejdstidsaftale, som blev sløjftet i kølvandet på, at lærerne mistede deres i 2013. Aftalernes formål er navnlig at sikre pædagogerne forberedelsestid i både undervisnings- og fritidsdel. Desuden beskriver flere af aftalerne også pædagogernes opgaver i skolen. Der er i perioden indgået og justeret fem arbejdstids- og professionsaftaler på skole-fritidsområdet.

På dagtilbudsområdet har der også været forhandlet arbejdstidsaftaler. Målet er at få flere aftaler om årsnorm. Årsnormsaftalerne er mere fleksible for både medarbejdere og ledere. Der er i perioden siden sidste generalforsamling indgået flere nye arbejdstidsaftaler om årsnorm på dagtilbudsområdet. Årsnorm kan bidrage til at sikre tid til forberedelse.

På baggrund af forhåndsftaler og overenskomsten behandler BUPL individuelle lønsager. Lønsagerne behandles primært i forbindelse med nyansættelser eller fejl,

der bliver opdaget ved forskellige former for løngennemgang eller medlemshenvendelser.

Lønsagsbehandlingen varetages hovedsageligt af FTR'erne. Undtaget er lederne, privatansatte og medlemmer i særlige stillinger, som behandles på fagforeningskontoret.

BUPL og fællestillidsrepræsentanterne har de seneste to år behandlet ca. 2.300 lønaftaler. Det svarer til ca. 100 aftaler om måneden. 200 af dem fra private institutioner.

I forbindelse med coronakrisen har BUPL Sydøst i flere omgange indgået aftaler med kommunerne om pædagogers arbejde på andre fag- og OK-områder, tidspunkter mv. Da situationen efterfølgende ændrede sig, fik aftalerne ikke nogen videre praktisk betydning for BUPL's medlemmer.

Private institutioner og skoler

Det private område er dækket af otte overenskomster, som alle er fornyet med virkning fra 1. april 2021.

41 private daginstitutioner og 32 skoler/SFO'er har overenskomst. Enkelte dagtilbud er lukket på grund af vigende søgning, mens nye er kommet til. Samlet set er det private område stort set uændret antalmæssigt. 9 private daginstitutioner og 20 skoler/SFO'er er uden overenskomst. BUPL arbejder løbende på at få flere institutioner og skoler til at tegne overenskomst. Afslag på indgåelse af overenskomst begrundes typisk med, at det er dyrt lønmæssigt.

BUPL Sydøst har haft en mindre medlemsfremgang på det private område. Der er nu 86 medlemmer på skole/SFO-området og 99 på daginstitutioner med overenskomst. 46 medlemmer arbejder uden overenskomst. I alt 231 medlemmer. Det anslås,

Faxe Kommune

- Løn pædagoger m.fl. HMDI Troelstrupgård (2021)
- Løn ledere HMDI Troelstrupgård (2021)
- Årnormaftale dagtilbudsområdet (2021)

Guldborgsund Kommune

- Fagligt fyrtårn pædagoger i dagtilbud (2021)
- Løn for medarbejdere i behandlingsdelen ved Polaris (2021)
- Aftale om ferie i Guldborgsund Ungdomsskole (2021)
- Løn for pædagoger, souschefer og afdelingsledere (2021)
- Løn for pædagoger ansat i Pædagogisk Forebyggende Indsats (2022)

Køge Kommune

- Professionsaftale i skole og SFO (2021)
- Løn for dagtilbuds-, SFO- og institutionsledere (2021)

Lolland Kommune

- Pædagogernes arbejdstid i skole og SFO (2021)

Næstved Kommune

- Pædagogernes arbejdstid i skole og SFO (2020)
- Aftale om arbejdstid for pædagogisk personale Familiehuset (2020)
- Løn for pædagoger på ældreområdet (2022)

Ringsted Kommune

- Forhåndsftale for BUPL-området (2021)
- Valgforbundsftalen for TR Distrikt Nordbakken (2022)
- Aftale om årsnorm på dagtilbudsområdet (maj 2021)

Stevns Kommune

- Professionsaftale for pædagoger i skolen (2020)
- Løn pædagogiske ledere (2021)

Vordingborg Kommune

- Professionsaftale for pædagoger i skoler og skoleklubber (2021)

Aftaler indgået eller revideret i perioden t.o.m. medio september 2022

at organisationsprocenten er moderat, og der derfor er et potentiale for medlemsrekruttering.

BUPL har stadig en ambition om at få udbygget TR-området på de private arbejdspladser. Der er pt. otte TR'er på det private område.

De private medlemmer henvender sig primært til BUPL med spørgsmål om løn. Enten med gennemsyn af eksisterende ansættelsesbreve og kontrakter eller i forbindelse med nyansættelse. De fleste henvendelser angår en af BUPL's otte private overenskomster, men der er en stigende tendens til, at BUPL får henvendelser om stillinger, der ikke er dækket af overenskomster. Både i daginstitutioner, skole, fritidstilbud, krisecentre, plejecentre og bo-tilbud.

Henvendelserne kredser typisk omkring pensionsindbetalinger, 6. ferieuge og ulempetillæg, som de private kontrakter ikke tager højde for, og som derfor stiller medarbejderne ringere end sammenlignelige overenskomster. Desuden er der mange henvendelser om den nye ferie- og barselslov.

Covid -19 har i sommeren 2022 fortsat stor indflydelse på institutionsdriften på det private område. Både i forhold til eftervirkninger af sygdom og i forhold til afvikling af sommerferie, restferie, tilgodehavende afspadsering mv.

Særlige stillinger og PFF

Stadigt flere pædagoger søger ansættelse inden for kommunernes ældre- og plejeområde og området for særlige stillinger skønnes nu at omfatte omkring 100 medarbejdere i BUPL Sydøsts otte kommuner. På både PFF-området og på området for særlige stillinger deler BUPL overenskomst og medlemmer med SL (og FOA)

og udfordringerne på de to områder er stort set uændrede.

Kommunerne vil gerne have pædagoger ansat på deres ældrecentre, men er generelt afvisende overfor at betale for den erfaring og de kompetencer, som pædagogerne bringer ind på området. Dermed er det op til forhandling på lokalt plan at løfte opgaven i forbindelse med nyansættelser m.v., hvor medlemmer, der forlanger garantilønnen, risikerer ikke at få jobbet. På ældreområdet er det lykkedes at få indgået en forhåndsftale med Næstved Kommune. De centrale parter har heller ikke med den seneste overenskomst formået at løfte området.

På PFF-området er ca. 90 procent af medlemmerne dækket af en TR. Der er pt. ikke valgt TR'er på området for særlige stillinger.

Særlige stillinger

- Ældreområdet, herunder demensafsnit og aktivitetscentre
- Overenskomst deles med FOA

PFF

- Forebyggende og dagbehandlende område
- Overenskomst deles med SL

Medlemsteam

Medlemsudviklingen viser en positiv udvikling. Fra 2008 faldt medlemstallet og nåede sit lavpunkt i januar 2017. Siden er kurven vendt, og BUPL Sydøst har nu knap 3.400 medlemmer. I 2022 er den positive udvikling stagneret. Opbremsning tilskrives blandt andet pædagogmanglen.

Tilbage i 2015 iværksatte BUPL en medlemshandleplan, som var udarbejdet på baggrund af undersøgelser og analyser. Handleplanen justeres løbende, og omhandler blandt andet flere og bedre medlemstilbud, en styrket rekrutteringsindsats på seminarierne og synlighed i det politiske arbejde. Planen skal også brande fagforeningens professionsfaglige profil og styrke BUPL som et professionsfagligt fællesskab.

Medlemsarrangementer

BUPL's fyraftensmøder består af aften- og eftermiddagsarrangementer for både pædagoger og ledere. Over to år er 15 fyraftensmøder blevet planlagt.

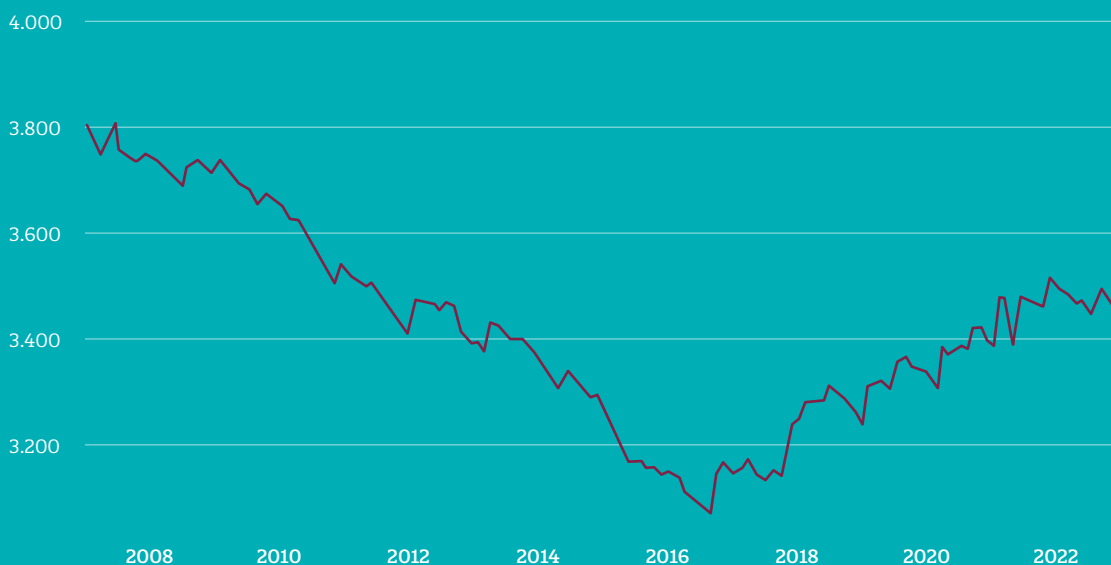
Tre af dem har været afholdt som webinarer online. I et tilfælde var det en corona-foranstaltning, men ellers har online fyraftensmøder været planlagt med henblik på at efterleve en stigende efterspørgsel, der typisk kommer fra medlemmer med små børn, som sjældent når ud til de fysiske fyraftensmøder.

Coronakrisen har sat to tykke streger under behovet for at samles fysisk og flertallet af fyraftensmøder, vil derfor fortsat blive afholdt med fysisk fremmøde. Dog vil der typisk være 1-2 onlinemøde om året.

Fyraftensmøderne sigter efter at have et aktuelt fagligt indhold, skabe inspiration og lægge op til debat og dække temaer inden for både skole, SFO, klub, dagtilbud og specialpædagogik. Målet er, at arrangementerne skal appellere bredt til alle medlemmer. Også dem, som ellers ikke deltager i fagpolitiske aktiviteter.

Blandt de større tilløbsstykker i perioden kan nævnes Jakob Lentz to foredrag om Low Arousal-tilgangen i hhv. Næstved

Udviklingen i BUPL Sydøsts medlemstal 2008-2022



og Køge, paneldebatten om SFO-krisen afholdt i Køge i august 2021, samt neuro psykolog Ann E. Knudsens foredrag om kønnes hjernemæssige forskelle afholdt i Nykøbing F.

Enkelte fyraftensmøder har helt bevidst været afholdt i mindre skala, grundet formen på arrangementet. Det gjaldt eksempelvis for tegn og visualiser-workshoppen i januar 2022.

BUPL sigter efter at favne bredt og videreudvikle form og indhold. Programmet for fyraftensmøder indholder derfor både navne, som trækker mange deltagere, samtidig med, at der bliver holdt øje med nye tendenser inden for pædagogikkens verden, som ikke alle medlemmer har hørt om. Det er et mål, at 2 procent af medlemmer-

ne deltager i hvert medlemsarrangement. Det mål har vi ikke kunnet indfri. Tendensen går pt. i retning af færre tilmeldte medlemmer til fyraftensmøder.

På lederområdet har BUPL de senere år satset på et enkelt årligt ledertræf i form af et heldagsarrangement med et gennemgående tema. I 2021 handlede det om professionelle relationskompetencer, og i 2022 om meningskabelse i et ledelsesperspektiv. Hvor træffet tidligere har været over to dage med brugerbetaling, varer det i dag én dag og er uden brugerbetaling.

Medlemskommunikation

BUPL's medlemskommunikation har arbejdet ud fra følgende mål:



Anne Skov Jensen holdt oplæg om autisme i Ringsted den 13. september i 2022

2020

21. oktober: Fyraftensmøde. Foredrag Anders Seneca.

2021

18. maj: Corona-krisen i et børneperspektiv v. børnespsykolog Grethe Kragh Müller. Sted: Virtuelt

10. juni: Digitaliseringen – Din ven eller din fjende? v. Imran Rashid. Sted: Hotel Falster, Nykøbing F.

25. august: Paneldebat om SFO-krisen. Sted: Pakhuset Braunstein, Køge.

14. september: Ytringsfrihed på arbejdspladsen v. lektor på RUC Rasmus Willig. Sted: Danhostel, Faxe.

28. september: Ledertræf om professionel relationskompetence. Sted: Smålandshavet, Karrebæksminde.

6. oktober: Low Arousal i praksis v. Jakob Lentz. Sted: Grønnegades Kaserne, Næstved.

27. oktober: Følelser er ikke uprofessionelle v. Rikke Smedegaard Hansen. Sted: Stars, Vordingborg

2. december: Den gode arbejdsplads v. Rune Strøm. Sted: Virtuelt

2022

18. januar: Tegne-workshop v. Marie Lørring Dahl, Sted: STARS, Vordingborg

3. marts: Forebyg omsorgstræthed v. Rikke Høgsted. Sted: Virtuelt.

7. april: Små forskelle med store konsekvenser v. Ann-E. Knudsen. Sted: Ny Kirstineberg, Nykøbing F.

5. maj: Low Arousal i praksis v. Jakob Lentz. Sted: Pakhuset Braunstein, Køge.

24. maj: En aften om inklusion v. Laura Lawaetz. Sted: Holmegaard Værk, Næstved

8. september: Ledertræf om meningsskabelse. Sted: Smålandshavet, Karrebæksminde.

13. september: Autisme – set indefra v. Anne Skov Jensen. Sted: Ringsted Kongrescenter.

25. oktober: Debat om gamer-børn v. Anne Brus, Frederik Bo Christensen og Lars Fynbo. Sted: Virtuelt

8. december: Hjernesmart pædagogik v. Anette Prehn. Sted: STARS Vordingborg.

Under Coronakrisen er en række medlemsarrangementer aflyst eller udsat.

- 1) Kommunikere lokale medlemstilbud og aktiviteter til medlemmerne.
- 2) Brande faget og understøtte fællesskab omkring det pædagogiske fag med fokus på det lokale.
- 3) Synliggøre og involvere medlemmerne i BUPL's politiske arbejde med primært fokus på kommunerne.

BUPL Sydøsts medlemskommunikation foregår primært ad tre kanaler: Facebook, hjemmeside og nyhedsbrev. Dertil kommer den synlighed, som følger af vores tilstedeværelse i dagspressen. Facebook-strategien fra forrige periode er videreført i den

seneste periode, men siden omlagt. Den revurderes løbende via input fra kurser, eksterne eksperter og BUPL's kommunikationsnetværk.

Vi har i perioden nedprioriteret opslag fra BUPL Sydøsts Facebook-side ud fra erkendelsen af, at Facebooks algoritme ikke giver Facebook-sider samme rækkevidde som tidligere. I stedet prioriterer vi opslag fra faglig sekretærers personlige profiler, som når længere ud og bliver set af flere. Udviklingen i algoritmen gør dog også, at BUPL Sydøst nu lægger større vægt på at nå ud til medlemmerne via nyhedsbreve, og samtidig overvejes andre sociale medier end Facebook.



Paneldebat om SFO-krisen på Pakhuset Braunstein i Køge den 25. august 2021.

Der er eksempelvis en Instagram-konto i støbeskeen, og tanken er, at pædagogstuderende i første omgang vil være den primære målgruppe. Et fokusgruppeinterview med studerende, som BUPL Sydøst gennemførte i foråret 2022, bekræftede potentialet og gav ideer til indholdet. Generelt er ambitionen at tilføre mere originalt indhold i øjenhøjde med medlemmerne. Indhold, som skaber identifikation og styrker det lokale fællesskab mellem pædagoger. Vi vurderer, at den slags histo-



rier når længere ud og får flere medlemmer til at opleve værdi af deres medlemskab og tiltrækker flere nye pædagoger.

2022 blev året, hvor BUPL lancerede ny hjemmeside efter en lang udviklingsproces. Hjemmesiden har stadig plads til forbedringer og udviklingsmuligheder, men generelt giver den flere og bedre muligheder for at præsentere indhold på en appetitlig måde. Blandt andet er alt indhold om den enkelte kommune, f.eks. lønftaler, samlet et sted. I den forgangne periode udsendte BUPL Sydøst 69 nyhedsbreve (optalt 28. september), hvilket er et godt stykke over de 29 nyhedsbreve i forrige GF-periode. Stigningen skyldes hovedsageligt, at der som nævnt lægges færre opslag på Facebook, mens nyhedsbrevene har fået en større vægt i medlemskommunikationen.

BUPL Sydøsts målsætning er, at ca. 2 pct. af medlemmerne deltager i fyraftensmøderne i gennemsnit.

Politisk team

Politisk team arbejder på at få indflydelse på de kommunale politiske beslutninger, der har betydning for børneområdet, herunder at:

- 1) sikre stillinger og forbedre normeringer og pædagogandele mv.
- 2) styrke faget og den pædagogfaglige ledelse.
- 3) skabe synlighed og opbakning på fagets fortsatte udvikling og betydning.

Teamets indsats fokuserer på de årligt tilbagevendende budgetvedtagelser i kommuner, sager om genåbning af budgetter, strukturforslag, tildelingsmodeller og børnepolitikker. Teamets strategi er desuden at arbejde langsigtet og proaktivt med politisk påvirkning og sætte pædagogernes politiske dagsordener i kommunerne og i offentligheden.

Normeringer og ledelse

Resultaterne af de kommunale budgetter for 2021 og 2022 viser, at det i store træk er lykkedes at sikre normeringer, pædagogandele og stillinger på det pædagogiske område.

På dagtilbudsområdet har Ringsted, Næstved, Køge og Vordingborg tilsammen styrket normeringer og kvalitet med ca. 11 mio. kr. i perioden. I Køge og Ringsted er pengene tilført som indfasning af minimumsnormeringerne, og i Ringsted til at sikre pædagogandelen. I Vordingborg dækker ressourcetilførslen bedre normeringer i forbindelse med, at man hæver børnehævealderen til 3 år. Og i Næstved er pengene bevilget til løft af området. I Faxe er normeringerne blev reduceret svarende til 4 mio. kr. i forbindelse med finansiering af en ny ledelsesstruktur, og Lolland har øget antallet af lukkedage for ca. 1,8 mio. kr.

Generelt viser udviklingen, at de lovbundne minimumsnormeringer reducerer kommunernes muligheder for at finde besparelser, og at et solidt politisk påvirkningsarbejde har haft effekt på den lokale politiske dagsorden i kommunerne. På fritidsområdet var det ventet, at kommunerne i stor stil ville forsøge at hente besparelser hjem, nu hvor minimumsnormeringer forhindrer større reduktioner på dagtilbud. Og forvaltningerne har i en række kommuner været ude med forslag om besparelser på netop fritidstilbuddene. Det gælder blandt andet i Ringsted og Lolland. Det er i de seneste to år lykkedes at få planerne trukket tilbage.

I Vordingborg har man sat 0,7 mio. kr. af til bedre normeringer i skoleklubber. Sammen med øget forældrebetaling betyder det, at normeringerne efter BUPL's beregninger er blevet forbedret fra 1:33 til 1:28. Forbedringen skal ses i lyset af, at kommunen har nogle af landet dårligste normeringer på fritidsområdet.

Ressourcetilførslen kommer efter flere års massivt pres på kommunens politikere og borgmester, som under forrige valgkamp lovede mere personale i skoleklubberne. Normeringen dækker over de såkaldte skoleklubber, som både rummer SFO1- og SFO2-børn.

Ledelse

På ledelsesområdet er der kommet ny ledelsesstruktur i Stevns og Faxe Kommuner, og i Vordingborg er der afsat penge til pædagogfaglig ledelse i skoleklubberne. Skoleklubberne har hidtil været ledet af koordinatorene uden reelle beføjelser og ansvar for den pædagogiske udvikling. I Stevns Kommune er man i 2021 gået fra områdeledelse til institutionsledelse. Desværre faldt sagen ikke ud efter BUPL's

ønske, og det lykkedes ikke at overbevise politikere og forvaltningen om, at alle ledere skal være ledere på fuld tid. I stedet valgte man at bruge en uforholdsmæssigt stor del af midlerne til at styrke forvaltning og administration.

Også Faxe Kommune er gået fra områdeledelse til institutionsledelse. Men den nye struktur er finansieret via reduktioner i personalet. Faxe Kommune fik med overgang fra område- til institutionsledelse et statistisk løft af normeringen, fordi institutionsledere, modsat områdeledere, tæller med i normeringerne. Selvom det ikke er et løft, som findes i virkeligheden, har man valgt at finde pengene til den nye ledelsesstruktur her.

Både i Stevns og Faxe har BUPL som udgangspunkt bakket kommunerne op i princippet om at prioritere pædagogfaglig ledelse tæt på opgaven. Men den konkrete udformning og økonomi har ikke været tilfredsstillende for BUPL.

Alenetids- og vilkårsundersøgelser

BUPL har siden 2016 gennemført vilkårsundersøgelser (tidligere kaldet alenetidsundersøgelser) på daginstitutions- og skole/SFO-området i kommunerne. Under covid-19 gennemførte BUPL en række undersøgelser, som specifikt kiggede på pandemiens følger for pædagoger i dagtilbud og skole, og i efteråret 2021 var den egentlige vilkårsundersøgelse tilbage igen. Undersøgelsen fra 2021 viste, at der fortsat er massive problemer med pædagogers alenearbejde med større grupper af børn og mulighederne for at sikre trivsel og drage omsorg for børnene.

I Næstved og Guldborgsund svarede henholdsvis 82 og 78 procent, at de på en tilfældig dag havde arbejdet alene med en børnegruppe på op til 18 børn i længere

Sådan arbejder politisk team

- Dialog med kommunale politikere
- Drøftelser og forhandlinger med forvaltninger
- Netværk med forældre
- Dagsordensættende i presse og sociale medier
- Inddragelse og mobilisering af medlemmer og tillidsfolk

tid. På landsplan sagde 68 pct., at de havde været alene. I Stevns svarede 67 pct., at de i mindre grad, eller slet ikke, havde tid til udsatte børn. Landsgennemsnittet var her 57. BUPL's medlemmer blev også spurgt, om de oplevede forbedringer som følge af indførelse af minimumsnormeringer. Her oplevede kun hver tredje pædagog, at normeringen er blevet bedre. Mellem 10 og 20 procent, at den er blevet dårligere. I Guldborgsund gav kun hver femte pædagog udtryk for, at normeringerne var blevet bedre.

BUPL's vilkårsundersøgelser har pga. utilstrækkelig validitet ikke kunnet bruges til at kaste lys over forholdene på skole- og SFO-området lokalt. Nævnes skal det dog, at en stor andel af de adspurgte SFO-pædagoger pegede på problemer med børnenes sikkerhed og hyppigheden af farlige situationer og pædagogernes alenearbejde.

Minimumsnormeringer

Den 5. december 2020 indgik regeringen og et flertal i Folketinget en politisk aftale om indførelse af minimumsnormeringer fra 2024. Samtidig fik kommunerne tilført 500 mio. kr. fra 2020, stigende til 1.210 mio. kr. i 2023. Minimumsnormeringer betyder, at daginstitutionerne skal normeres med 1

medarbejder pr. 6 børn i alderen 3 til 5 år, og 1 medarbejder pr. 3 børn fra 0 til 2 år. Beslutningen om indførelse af minimumsnormeringer er på papiret en stor sejr for BUPL, og indikerer den foreløbige kulmination på 15 års hårdt arbejde med at overbevise offentligheden og beslutningstagerne om den samfundsmæssige og pædagogiske betydning af gode normeringer og dagtilbud af høj kvalitet.

Det store fremskridt til trods, har implementeringen af minimumsnormeringer vist sig at føre til nye udfordringer for BUPL. Det angår ikke mindst de kriterier, kommunerne skal opfylde, for at leve op til loven, der generelt er for lempelige og ikke afspejler hverdagen i dagtilbuddene. Måden, man opgør normeringerne på, giver et forskønnet billede af, hvad der rent faktisk foregår i daginstitutionerne. Der er tre primære problemer:

- 1) Lederne indgår i opgørelsen af normeringerne med 85 procent af deres arbejdstid. Uanset, at de ikke har timer med børnene.
- 2) Opgørelsen tager ikke højde for institutionernes åbningstid.
- 3) Vikarer ved sygdom tæller dobbelt.

Reelt betyder måden, man opgør minimumsnormeringerne på, at kravene til kommunerne for at leve op til loven, set fra en pædagogfaglig synsvinkel, ikke er gode nok. BUPL har, ved at anvende regnemetoder, som udelader lederne af opgørelsen og tager højde for hele åbningstiden, givet kommunerne et realistisk billede af normeringerne. Hverdagsnormeringer, som man vil opleve dem, i en almindelig børnehave eller vuggestue.

BUPL Sydøst har arbejdet målrettet med at komme i dialog med kommunernes børneudvalg om de problemer, som normeringsopgørelsen har, og nuancere debatten om, hvordan vi opnår kvalitet i dagtilbuddene. Herunder at bidrage med alternative metoder, der kan kaste lys over normeringerne i dagtilbud med henblik på reelt at sikre kvaliteten.

Op til kommunevalget udviklede BUPL Sydøst et prioriteringsspil til de lokale politikere. I spillet skulle deltagerne prioritere mellem forskellige aktiviteter i dag- og fritidstilbud.



Daginstitutioner – normeringer og pædagogandel 2021

Kommune	Børnehave	Vuggestue	Pædagogandel
Faxe	5,6	2,8	52 pct (-1)
Guldborgsund	5,8	2,8	60 pct (-2)
Køge	5,6	2,7	55 pct (-1)
Lolland	5,2	2,6	66 pct (+1)
Næstved	6,1	2,9	55 pct (-2)
Ringsted	5,4	3,0	53 pct (0)
Stevns	5,8	2,9	51 pct (-2)
Vordingborg	5,8	2,9	61 pct (+7)

Kilde: Danmarks Statistik og BUPL – tal fra 2021. Ledelse ikke medregnet jf. BUPL's beregninger. Parantes under pædagogandel: ændring siden 2018. Bemærk at tal ikke uden videre kan anvendes til at vurdere om kommunen overholder lov om minimumsnormeringer. I tal indgår vikardækning og ekstraressourcer under coronapandemien.

Målene med BUPL's påvirkningsarbejde har desuden været at sikre, at de ekstra ressourcer, som kommunerne får af Folketinget til løft af normeringerne, rent faktisk også anvendes til formålet.

Som nævnt har Faxe Kommune brugt lovens teknikaliteter som påskud for gennemførelse af besparelser, ligesom gennemregninger af kommunernes tildelingsmodeller og budgetter viser eksempler på institutioner, der ikke får, eller bruger, penge nok til at sikre normeringerne. Samtidig ser vi en tendens til, at stadigt flere børn med særlige behov m.v. inkluderes i dagtilbuddene, uden at der tages højde for det i tildeling og beregning af normeringer.

BUPL's vurdering er på den ene side, at det i store træk er lykkedes BUPL at få de ekstra ressourcer allokeret til dagtilbuddene. På den anden side, at der fortsat er væsentlige problemer med loven og dens implementering.

Og endelig, at vi har haft nogen succes med at øge den politiske bevågenhed på

lovens mangler og behovet for at gøre noget ekstra for at sikre normeringer og kvalitet.

SFO-området

SFO'ernes normeringer er under pres. BUPL anbefaler en normering på 1:9 for SFO1. Men realiteterne er mellem 16 og 20. I Vordingborg op til 28. Sideløbende ser vi, at en voksende del af børnene i SFO'erne har brug for særlig støtte. Konsekvensen er, at pædagogerne, ud af de skrabede normeringer, også skal finde tid til særlige pædagogiske opgaver.

På den politiske og forvaltningsmæssige front har BUPL de senere år gentagende gange behandlet forslag om reduktioner på fritidsområdet. Blandt andet i Faxe og Ringsted. Og flere kommuner har overvejet mulighederne for at finde besparelser ved helt at lukke for det pædagogiske arbejde med børn fra 4. klasse og opefter. Men indtil videre er forslag om lukning af SFO2'er ikke blevet realiseret. Samtidig ser

Daginstitutioner – budgetændringer

Kommune	2021	2022	Bemærkninger
Faxe	0	0,25	2022: Besp. spec. pæd. team
Guldborgsund	0	0	
Køge	4,0	0	2021: Tidl. indfasning af minimumsnormeringer
Lolland	-1,8	0	2021: 10 ekstra lukkedage
Næstved	3,1	*0	2021: Normeringsforbedringer og 2 færre lukkedage. 2022: Besp. besluttet, men efterfølgende fjernet.
Ringsted	2,6	0	2021: Sociale normeringer og pædagogandel hævet fra 55 til 60 pct.
Stevns	0	0	
Vordingborg	0	2,10	2020: børnehavealder hæves til 3 år.

Bemærk at budgetændringer for 2023 ikke er medtaget, da beslutningerne ligger efter deadline for udarbejdelse af beretningen.

vi en række kommuner give skolelederne relativt frit spillerum budgetmæssigt. Det betyder, at SFO'erne ikke er garanteret de ressourcer, som man politisk har tildelt dem, og at skolernes underskud dækkes af SFO'ernes drift.

BUPL iværksatte i forrige generalforsamlingsperiode et projekt, der skal afdække hvordan og i hvilket omfang, ressourcer flyder fra fritid til undervisning uden politisk kontrol. Foreløbig viser resultaterne, at der er behov for en strammere praksis, hvad angår SFO'ernes økonomi. Afdækningen fandt flere eksempler på overskud og overførsler, som dækker huller i skolernes samlede budget.

Også på ledelsesfronten er der brug for en styrkelse af fritidsområdet. Vordingborg

Kommune har afsat penge til forbedringer, mens andre burde gøre det samme. I Køge er SFO-lederne ledere på halv tid. I Faxe er SFO-lederne også indskolingsledere og kan både være lærere og pædagoger. I Stevns varetages SFO-ledelsen af indskolingsledere. I Vordingborg har man haft koordinatører, men forbedringer er på vej. I Ringsted er SFO-ledelsen begrænset af manglende råderet over SFO-budgettet.

BUPL Sydøst har i foråret 2022 påbegyndt en ny satsning, som skal øge den lokale politiske bevågenhed på SFO-området og få området på den politiske dagsorden. Helst i form af konkrete politiske mål for arbejdet med fritidsinstitutioner. Arbejdet ligger i forlængelse af, at BUPL's hovedbestyrelse har udarbejdet en ny politik på området.

SFO og KLUB – budgetændringer

Kommune	2021	2022	Bemærkninger
Vordingborg	-0,37	0	2022: Øget normering og ledelse
Øvrige kommuner	0	0	Ingen budgetændringer i perioden



22. marts 2022 holdt BUPL workshop om inklusion på Holmegaard Værk.

Satsningen skal øge opmærksomheden på potentialet ved et løft af fritidsområdet i kommunerne samt sikre, at tilbuddet fremover forbliver bredt funderet.

Konkret består indsatsen af møder med politikere, forvaltningen, indsamling og formidling af viden og data om området og en styrket kommunikationsindsats omkring, hvad fritidsområdet kan. Der er blandt andet planlagt et større arrangement for udvalgsfolk i oktober 2022.

Ringsted Kommune har allerede en SFO-strategi, og Næstved Kommune har givet tilsagn om, at man vil igangsætte processen. De samme to kommuner deltager på opfordring fra BUPL i KL's partnerskab om kvalitet i SFO- og klubtilbud. Samlet set er fritidsområdets udfordringer alvorlige, men BUPL har positive forventninger til den indsats, vi gør for, at fritids-

området bliver rykket op på den kommunale dagsorden.

Pædagogandele og rekruttering

BUPL arbejder løbende på at sikre forudsætningerne for at løfte kvaliteten af det pædagogiske arbejde i institutioner, og med det også pædagogernes arbejdsmiljø og oplevelse af mening i jobbet. Ligesom normeringerne er også pædagogandelen en vigtig forudsætning for kvalitet.

BUPL's målsætning er en pædagogandel på 80 procent, mens kommunernes målsætninger svinger mellem 60 og 75 procent. Den reelle pædagogandel er dog noget lavere, og de seneste tal viser, at pædagogandelen falder. Noget af faldet kan tilskrives coronasituationen, hvor kommunerne måtte hente mange uuddannede vikarer ind.



20. august 2020 holdt BUPL medlemsmøde om, hvilke krav BUPL skal rejse til OK21.

Flere kommuner, herunder Næstved og Ringsted, har sat nye politiske mål for pædagogandelen inden for de seneste to år. Næstveds mål er 75 procent. Men de positive ambitioner hæmmes af, at det i stigende grad er vanskeligt at rekruttere uddannede pædagoger. BUPL's ledere beretter om stillingsopslag med kun ganske få kvalificerede ansøgere. Faldende optag og vigende gennemførelsesprocenter på pædagoguddannelsen og generelle problemer med løn- og arbejdsvilkår giver ikke forhåbninger om, at tendensen til pædagogmangel bliver mindre. Samtidig er afvandringen fra faget relativt høj. De nuværende løsninger ligger derfor i fastholdelse af seniormedarbejdere, flere fuldtidsansatte og merituddannelse til pædagogmedhjælpere. BUPL Sydøst arbejder på at få kommunerne til at tage flere initiativer med henblik

på at uddanne pædagoger på merit, styrke seniorpolitikken og forbedre vilkårene med henblik på at gøre jobbet som pædagog mere attraktivt og få flere pædagoger på fuld tid.

Behovet for en højere pædagogandel aktueliseres og understreges af væksten i antallet af børn og unge, der mistrives.

I BUPL Sydøsts område deltager Guldborgsund og Ringsted i partnerskab om rekruttering og fastholdelse.

Deadlines på beretningen

- Bemærk at resultaterne af kommunernes budgetforlig for 2023 ikke indgår i beretningen for GF2022.
- Status på de kommunale budgetter for 2023 findes på bupl.dk

Regnskab 2020 og 2021

Coronapandemien satte tydelige spor i BUPL Sydøsts regnskab for 2020 og 2021. Aflyste aktiviteter, møder og arrangementer, der blev afholdt virtuelt i stedet for fysisk, betød, at fagforeningen havde væsentligt færre udgifter under sundhedskrisen, end der var budgetteret med. Besparelserne har konkret vist sig ved, at der blev brugt færre penge på kørsel til og fra møder, ligesom udgifterne til lokaler og forplejning på kursuscentre blev reduceret væsentligt. Både forhandlinger, møder med politikere og forvaltninger og medlemsarrangementer har været ramt. Omvendt har BUPL Sydøst haft øgede udgifter til IT-udstyr og hjemmearbejdspladser. En nødvendig konsekvens af den øgede brug af virtuelle møder og digital kommunikation som følge af pandemien. Ud over, at Corona-situationen har reduceret udgifterne, har BUPL også på linje med tidligere år, haft færre udgifter til refusioner end budgetteret. Det skyldes blandt andet, at arbejdsgiverne ikke søger BUPL om refusion i det omfang, det var forudset. Refusion er det beløb, BUPL betaler til arbejdsgiveren, når organisationens tillidsfolk har været til møde, kursus eller lignende i fagforeningen. Pengene skal arbejdsgiveren bruge til at dække tillidsfolkernes fravær ind med vikar.

På indtægtssiden har BUPL Sydøst haft stigende kontingentindtægter som følge af stigende medlemstal. Vi gik ind i 2020 med 3.328 aktive medlemmer og gik ud af 2021 med 3.468 medlemmer. Et plus på 140 medlemmer.

BUPL Sydøst har for begge år haft en større kontingentindtægt end forventet på samlet på 690.000 kr.

Resultatet for 2020 endte med et underskud på 511.295 kr. Der var i 2020 budgetteret med et underskud på 901.990 kr. Resultatet var altså 390.695 kr. bedre end budgetteret.

Resultatet for 2021 blev et underskud på 286.618 kr. Der var budgetteret med et underskud på 1.309.157 kr. Altså et markant positivt anderledes resultat.

BUPL Sydøst har stadig en fornuftig økonomi. Underskuddene i 2020 og 2021 har som nævnt ovenfor været mindre end planlagt.

Egenkapitalen er god, dels fordi vi i en længere årrække har haft medlemsfremgang, og dels fordi vi har et fagforeningshus, som vi ikke skylder noget i.

Samtidig er det, trods vanskelige betingelser og enkelte aflyste aktiviteter, lykkedes at sikre en fornuftig drift og udvikling af fagforeningen og en fortsat god økonomi.

2020

Årets resultat:	-511.295 kr.
Budgetteret resultat:	-901.990 kr.
Ekstra kontingentindtægt:	+490.000 kr.

- Færre udgifter til arrangementer, møder mv.
- Færre udgifter til kørsel
- Færre udgifter til refusion
- Arrangementer afholdt i 2021 blev betalt i 2020

2021

Årets resultat:	-286.618 kr.
Budgetteret resultat:	-1.309.157 kr.
Ekstra kontingentindtægt:	+199.329 kr.

- Færre udgifter til arrangementer, møder mv.
- Færre udgifter til kørsel
- Færre udgifter til refusion
- TR-topmøde ikke afholdt

Regnskab 2020 og 2021 samt budgetforslag 2023 og 2024

	Budget 20	Regnskab 20	Budget 21	Regnskab 21	Budgetforslag 23	Budgetforslag 24
INDTÆGTER						
Fagforeningstilskud	11.000.000	11.153.617	11.290.000	11.489.329	11.500.000	11.500.000
Aktivitetstilskud						
Indtægter i alt	11.000.000	11.153.617	11.290.000	11.489.329	11.500.000	11.500.000
UDGIFTER						
Løn	9.000.929	9.115.907	9.014.157	8.923.981	8.936.273	8.935.797
Løn i alt	9.000.929	9.115.907	9.014.157	8.923.981	8.936.273	8.935.797
Individuel interessevaretagelse						
Personsagsbehandling	125.000	105.243	150.000	90.038	100.000	100.000
Kommunikation og udvikling	65.000	41.061	50.000	32.213	40.000	40.000
Medlemshvervning og fastholdelse	-21.939	-94.604	15.000	-342.072	10.000	10.000
Medlemstilbud	220.000	77.595	230.000	203.383	220.000	220.000
Kompetenceudvikling - TR	169.000	92.588	469.000	61.053	400.000	150.000
TR og FTR	185.000	75.441	185.000	271.490	190.000	190.000
I alt	742.061	297.324	1.099.000	316.105	960.000	710.000
Kollektiv interessevaretagelse						
Faglige arrangementer	150.000	187.072	250.000	149.629	200.000	200.000
Kommunalvalgaktiviteter	0	0	50.000	262.273	0	0
Overenskomstmøder /aktiviteter	50.000	28.851	100.000	13.169	50.000	25.000
Lønmodtagervilkår	200.000	88.968	250.000	120.522	150.000	150.000
Politiske aktiviteter/møder	580.000	468.006	660.000	773.546	702.000	802.000
I alt	980.000	772.897	1.310.000	1.319.139	1.102.000	1.177.000
Administration						
IT	76.000	225.778	110.000	167.274	175.000	175.000
Lokaleomkostninger	393.000	552.359	393.000	377.735	486.000	486.000
Intern Service	227.000	190.607	205.000	178.149	224.000	224.000
Personaleadministration	411.000	400.180	391.000	434.540	320.000	320.000
Økonomi	42.000	40.338	42.000	42.835	42.000	42.000
I alt	1.149.000	1.409.262	1.141.000	1.200.533	1.247.000	1.247.000
Øvrige indtægter og udgifter						
Øvrige indtægter og udgifter	30.000	69.522	35.000	16.189	-20.000	-20.000
I alt	30.000	69.522	35.000	16.189	-20.000	-20.000
Udgifter i alt	11.901.990	11.664.912	12.599.157	11.775.947	12.225.273	12.049.797
RESULTAT	901.990	511.295	1.309.157	286.618	725.273	549.797
<i>Overskud = negativt beløb</i>						
Egenkapital pr.:						
31.12.15	10.365.178					
31.12.16	8.697.117					
31.12.17	8.019.209					
31.12.18	8.196.359					
31.12.19	7.823.173					
31.12.20	7.311.878					
31.12.21	7.025.261					

Budget 2023 og 2024

BUPL Sydøst har ambitiøse målsætninger for fagforeningens indsats i perioden frem til generalforsamlingen i 2024.

På flere områder skal fagforeningen videreudvikle aktiviteter, tilbud og strategier med henblik på at være rustet til fremtidens udfordringer.

Bestyrelsen vil se fagforeningens penge arbejde til fordel for professionen og medlemmerne i BUPL Sydøst. Fagforeningens tilbud, medlemservice, medlemsinddra-

gelse og politiske arbejde skal øge værdien af at være medlem af BUPL og bidrage til, at fagforeningen fastholder en positiv medlemsudvikling.

Budgettet bygger på en forudsætning om, at fagforeningstilskuddet forbliver på de nuværende 56,44 pct., og at kongressen fastholder fagforeningskontingentet på 504 kr. Kontingentet har været uændret siden 2010. Fagforeningerne har derfor måttet dække stigende udgifter til lønninger



BUPL arbejder på at skabe større bevidsthed i offentligheden og blandt beslutningstagere om fritidspædagogikkens potentialer og fritidsrådets vilkår er blandt forslagene til de næste års satsninger. Billedet er fra Hastrupskolens SFO i Køge, som har haft succes med at skabe synlighed omkring fritidspædagogiske projekter. Her fra det årligt tilbagevendende rollespilsforløb.

og øvrige omkostninger ind ved at forøge medlemstallet. Det er BUPL Sydøst lykkedes med. I det kommende budget er der lagt budget efter det aktuelle medlemstal. Inflationen generelt, stigende priser på energi og usikkerheden omkring verdenssituationen med krigen i Ukraine betyder, at der i budgetterne for de kommende to år er budgetteret med stigende omkostninger.

I forbindelse med behandlingen af BUPL's samlede budget på BUPL's kongres i november, er der desuden fremsat flere forslag, som kan få betydning for fagforeningstilskuddet i budgetårene 2023 og 2024, og dermed for BUPL Sydøsts indtægter. Budgettet vedtages derfor med det forbehold.

BUPL Sydøst har gennem de seneste år oparbejdet en økonomi, der gør det muligt at iværksætte initiativer, der ligger udover det indtægtsgrundlag, vi har i kraft af kontingentindtægter. Derfor er der også i 2023 og 2024, mulighed for i begge år at budgettere med et forventede underskud.

Prioriterede indsatsområder

Indsatsområder i generalforsamlingsperioden 2023 og 2024 er:

- Overenskomst 2024
- Fritidsområdet
- Flere pædagoger
- Rekruttering til BUPL

Indsatsområder er beskrevet på side 34.

Bemanding

Aktuel norneringsplan i BUPL Sydøst:

- 5 Faglige sekretærer
- 1 Sekretariatsleder
- 3 Konsulenter
- 2 Sagsbehandlere
- 3 Administrative medarbejdere

I generalforsamlingsperioden vil fagforeningens politiske og administrative opgaver blive gennemgået og justeret med henblik på at optimere opgaveløsningen og sikre overensstemmelse mellem fagforeningens kontingentindtægter og udgifter.

Aktiviteter

Ud over ressourcer til de fire prioriterede indsatsområder og bemanding vil der i generalforsamlingsperioden fortsat være afsat ressourcer særligt til følgende:

- Medlemsarrangementer, fyraftensmøder, aktiviteter målrettet ledere mv. med udgangspunkt i den pædagogiske profession.
- Udvikling af nye aktiviteter med involvering af medlemmerne, der skaber synlighed, gennemslagskraft, netværk og fællesskab om den pædagogiske profession.
- Ressourcer til fortsat udvikling og kvalificering af TR-arbejdet. Herunder tiltag, som gør BUPL mere nærværende på arbejdspladserne.
- Ressourcer, der styrker samarbejdet mellem TR, LTR, FTR og fagforeningen, med henblik på at øge den politiske indflydelse i kommunerne.
- Tilbud om ledercoaching.
- Indsatser, der relaterer sig til OK24, herunder medlemsinddragende aktiviteter.

Kommende års aktiviteter

OK24

Pædagoger løfter en væsentlig samfundsopgave. Den indsats, som tusindvis af pædagoger hver dag yder, sætter sig tydelige spor i samfundsudviklingen og vores fælles velfærd og velstand i Danmark.

Alligevel ser vi, at pædagogernes løn hverken afspejler kompetencerne eller arbejdets betydning. Pædagoger får endda mindre løn end sammenlignelige grupper med samme uddannelseslængde, fx lærere og sygeplejersker. Løn efterslæbet har historiske rødder, som blandt andet er funderet i ulige lønudvikling mellem mænd og kvinder.

Efter mange års intensiv kamp er det lykkedes BUPL at sætte pædagogernes lønudvikling og løn efterslæb på dagsordenen. Men det stopper ikke her. Pædagoger skal have mere i løn.

Skal vi indfri ambitionerne kræver det, at vi viser, at tillidsfolk, pædagoger og ledere står sammen om vores krav, og at vi lykkes med at skabe sympati for sagen i offentligheden.

I BUPL Sydøst har vi tradition for grundig medlemsinddragelse, når det handler om overenskomst. Og OK24 bliver ingen undtagelse. Det gælder både, når vi skal vælge, hvilke overenskomstkraav vi skal gå med, og i det videre arbejde for at lægge pres på arbejdsgiversiden.

Fritidsområdet

SFO'er og klubber er under pres, og kommunerne har i deres jagt på besparelser rettet fokus på fritidsområdet. Udviklingen er intensiveret yderligere af, at kommunerne er afskåret fra at finde penge på daginstitutionernes normeringer.

Konsekvenser af presset på fritidsområdet kan blive færre stillinger, dalende faglighed og personaleflugt. Samtidig er der berettiget bekymring for fritidsrådets fremtid i forhold til forældreopbakning og dermed for at fastholde et bredt funderet pædagogisk fritidstilbud i kommunerne.

BUPL har brug for en indsats, som både fokuserer på at ændre rammer og vilkår på området. Herunder bedre normeringer, højere pædagogandele og pædagogfaglig ledelse. En væsentlig del af indsatsen skal sigte mod en tydelig italesættelse af den fritidspædagogiske faglighed overfor politikere, forvaltninger, forældre og i offentligheden generelt.

BUPL skal intensivere indsatsen for at styrke lokalpolitikernes viden om SFO-området. Herunder navnlig fritidsrådets betydning for børns trivsel, den forebyggende indsats og betydning for samarbejdet mellem skole, forældre og det omgivende samfund.

Flere pædagoger

Uddannede pædagoger er en forudsætning for, at daginstitutioner, skoler og fritidsinstitutioner, samt specialtilbud kan løse de pædagogiske opgaver. Samfundsudviklingen generelt, og den stigende mistrivsel blandt børn og unge, sætter en tyk streg under nødvendigheden af flere pædagogiske kompetencer på børne- og ungeområdet. Det handler både om at fastholde pædagoger og rekruttere.

Flere forhold har imidlertid betydet, at der i dag er udtalt pædagogmangel i store del af Danmark. Konsekvensen er, at pædagogiske opgaver ikke bliver løst tilfredsstillende, og at der hviler et massivt pres på pædagogerne i dagligdagen.

Årsagerne til pædagogmanglen er flere, og det handler både om demografiske forhold, svigtende optag på pædagoguddannelsen og afvandring fra faget. Dårlige arbejdsvilkår og lav løn forstærker tendenserne til at fag og jobs fravælges.

BUPL har brug for en indsats, som både sigter mod at gøre profession og uddannelse attraktivt på den lange bane, og sikrer flere pædagoger på de pædagogiske arbejdspladser her og nu. BUPL Sydøst skal derfor arbejde på i samarbejde med kommunerne at gøre de pædagogiske jobs mere attraktive, hvad angår arbejdsmiljø og stillingsindhold og merituddanne pædagogmedhjælpere etc. Indsatsen for fastholdelser er i den sammenhæng særlig vigtig.

Rekruttering til BUPL

BUPL er en stærk organisation. Og det skal den blive ved med at være. Men det kræver opbakning fra medlemmerne, og at en overvældende del af pædagoger på børne – og ungeområdet vælger at blive en del af BUPL's professionsfaglige fællesskab.

Med mange medlemmer kan BUPL dels tilbyde medlemmer en bedre service i form af rådgivning, juridisk støtte og medlemsarrangementer.

Dels står vi stærkere i den politiske kamp for bedre arbejdsvilkår, normeringer mv. og i kampen for mere i løn. Desto flere vi står sammen, desto stærkere er vi.

Vigtigst i indsatsen for at rekruttere og fastholde medlemmer er det gode og solide fagforeningsarbejde, hvor rådgivning, forhandling og politisk arbejde for at sikre bedre løn- og ansættelsesvilkår, er i centrum. BUPL's indsats skal være synlig, og der skal være en nær relation mellem fagforening og medlem.

Dertil kommer tiltag målrettet pædagoger, som endnu ikke er medlemmer af fagforeningen. Det gælder f.eks. de studerende, de nyuddannede, og dem, som har valgt kun at være medlem af A-kassen. Samt en særlig indsats rettet mod medlemmer, som overvejer at droppe deres medlemskab.

Kongresforslag

Fastsættelse af medlemskontingent i 2023 og 2024

Forslagsstiller: Hovedbestyrelsen

Indstilling: BUPL Sydøsts bestyrelse indstiller forslaget til vedtagelse.

Det indstilles, at kongressen vedtager, at kontingentet for alle medlemsgrupper fastholdes på samme niveau i 2023 og 2024 som i kongresperioden 2021-2022, og at kontingentreguleringens ordningen alene træder i kraft i den kommende kongresperiode, hvis hovedbestyrelsen skønner det nødvendigt.

Fuldtidskontingentet har siden 1. juli 2010 været fastholdt på 504 kr. pr. måned, hvilket har betydet, at kontingentet ikke er blevet opskrevet med den almindelige pris- og lønudvikling. En fastholdelse af medlemskontingentet vil fortsat kunne sikre de politiske ambitioner og opgavevaretagelsen i BUPL i de kommende to år ud fra tre væsentlige forudsætninger:

- Stigende medlemstal
- Fokus på politisk prioritering og økonomisk styring.
- Et underskud i kongresperioden 2023-2024 på 14,1 mio. kr.

LOVÆNDRINGSFORSLAG

Suspension og eksklusion

§15

Forslagsstiller: Hovedbestyrelsen

Indstilling: BUPL Sydøsts bestyrelse indstiller forslaget til vedtagelse.

I følge BUPL's love kan et medlem, der har begået en strafbar handling, som er dømt for seksualforbrydelser overfor et barn eller støtter sådanne handlinger, ekskluderes. Afventer et medlem en dom, kan medlemmet suspenderes. Når et medlem bliver suspenderet mister det muligheden for at stemme og stille op til politiske poster i BUPL. Forslaget vil ændre følgende:

- I de nuværende love kan BUPL kun suspendere et medlem i seks måneder. Men da mange straffesager ved domstolene tager væsentlig længere tid, foreslås reglen om 6 måneder fjernet, så man kan suspendere for en længere periode.
- Som reglerne er nu, kan et medlem kun ekskluderes, hvis det bliver dømt for en strafbar handling overfor et barn. Med forslaget får BUPL også mulighed for at ekskludere medlemmer, der har tilstået en strafbar handling.
- Endelig præciseres det, at medlem kan suspenderes, når politiet har rejst sigtelse mod et medlem for forbrydelser mod et barn.

De mest følsomme sager om suspension og eksklusion drejer sig om medlemmer, der er under mistanke for overgreb på børn. Selvom det sker yderst sjældent, at et medlem af BUPL bliver tiltalt for overgreb på børn, er det vigtigt, at BUPL kan reagere hurtigt. Straffesager tager meget lang tid, og BUPL er nødsaget til at reagere hurtigt – inden medlemmet er dømt. Det giver BUPL's love i dag ikke mulighed for.

Hurtig reaktion i sager om suspension og eksklusion

§16

Forslagsstiller: Hovedbestyrelsen

Indstilling: BUPL Sydøsts bestyrelse indstiller forslaget til vedtagelse.

Det er BUPL's hovedbestyrelse, der tager stilling til suspension og eksklusion af medlemmer. Med forslaget åbnes op for, at sager og suspension og eksklusion kan behandles såvel ved fysisk fremmøde, digitalt eller ved skriftlig høring. Begrundelsen herfor er ønsket om at reagere hurtigere i de pågældende sager.

Digitale kongresser, generalforsamlinger og lederårsmøder

§45 stk. 3 og 4, §§38 og 39, §19, stk. 2 og 3

Forslagsstiller: Hovedbestyrelsen

Indstilling: BUPL Sydøsts bestyrelse indstiller forslaget til vedtagelse.

I forbindelse med Corona-pandemien vedtog BUPL's kongres for to år siden at gøre det muligt at afholde digitale kongresser, generalforsamlinger og lederårsmøder. Med det nye forslag vil kongresser, generalforsamlinger og årsmøder som udgangspunkt ikke kunne holdes digitalt. Begrundelsen herfor er blandt andet bekymring for medlemsdemokratiet, og for at de digitale muligheder ikke er sikre nok. Forslaget betyder dog også, at man ekstraordinært, og hvis ganske særlige omstændigheder taler imod fysisk fremmøde, kan holde kongresser, generalforsamlinger og årsmøder digitalt. Særlige omstændigheder kan være en længerevarende sundhedsmæssig krise, miljø/energimæssige forhold og krigssituationer.

Ændringsforslag vedr. digitale generalforsamlinger

§45 stk. 3 og 4

Forslagsstiller: BUPL Nordsjælland

Indstilling: BUPL Sydøsts bestyrelse og hovedbestyrelsen indstiller forslaget til forkastelse.

BUPL Nordsjælland foreslår, at en fagforenings bestyrelse kan beslutte om generalforsamlingen skal afvikles med mulighed for både digital og fysisk deltagelse. Forslaget begrundes med, at det vil give medlemmerne mulighed for at vælge, hvad der passer i deres hverdag og livssituation, så det ikke bliver mødeformen, der afholder medlemmer fra at deltage i generalforsamlingen. Og at forslaget understøtter BUPL's målsætninger om medlemsengagement.

Kønsneutrale titler

§46, §33

Forslagsstiller: Forretningsudvalget

Indstilling: Hovedbestyrelsen indstiller forslaget til vedtagelse.
BUPL Sydøsts bestyrelse har ikke en fælles anbefaling.

Med forslag åbnes der mulighed for at anvende kønsneutrale titler i BUPL. Formanden vil kunne vælge at lade sig tiltale som enten forperson, formand eller forkvinde. Hensigten er ikke at pålægge valgte en titel, de ikke ønsker.

Forslaget omfatter formænd og næstformænd i BUPL, i fagforeningerne og lederforeningen og titlerne forperson, formand, forkvinde, næstforperson, næstformand eller næstforkvinde.

Klagenævnets afrapportering

§ 56, stk. 9

Forslagsstiller: Hovedbestyrelsen

Indstilling: BUPL Sydøsts bestyrelse indstiller forslaget til vedtagelse.

Klagenævnet skal efter lovene udarbejde en afrapportering til Hovedbestyrelsen hvert halve år om de klagesager, nævnet har afgjort. Den regel foreslås ændret til én gang om året. De seneste år har klagenævnet behandlet mellem 0 og 3 sager. Der er derfor ikke grundlag for halvårslige afrapporteringer.

Forslag til forretningsordenen

1. Dirigenten konstaterer generalforsamlingens lovlige indvarsling.
2. Der vælges et stemmeudvalg. Et medlem fra hvert bord, dog højst otte.
3. Dirigenten oplæser dagsordenen.
4. Under debatten af dagsordenens punkter får medlemmerne ordet i den rækkefølge, de har indtegnet sig hos dirigenten.
5. Ingen må tage ordet uden dirigentens tilladelse.
6. Taleren må nøje holde sig til det foreliggende emne og i øvrigt rette sig efter dirigentens anvisninger.
7. Ethvert medlem og dirigenten har ret til mundtligt eller skriftligt at stille forslag om afslutning af talerlisten eller indskrænkning af taletiden. Et sådant forslag skal straks sendes til afstemning.
8. Dirigenten kan bryde de indtegnede taleres rækkefølge for en kort bemærkning, såfremt et medlem anmoder herom. Denne bemærkning må dog kun være af oplysende eller korrigerende art for selve sagens behandling og må ikke vare over et minut. I modsat fald henvises talerne til at få ordet efter tur.
9. Forlanger nogen ordet til forretningsordenen, skal det oplyses til hvilket punkt, vedkommende ønsker ordet.
10. Alle afstemninger afgøres ved simpel stemmehed. Ved tilfælde af stemmelighed bortfalder forslaget, og tingenes tilstand opretholdes.
11. Skriftlig afstemning skal finde sted: Ved personvalg når mindst et medlem forlanger det. Ved øvrige forslag når mindst 20 pct. af de fremmødte forlanger dette.
12. Ændringsforslag til stillet forslag skal fremsættes skriftligt inden vedtagen afslutning. Ændringsforslag sættes under afstemning inden det stillede forslag.
13. Forslagsstilleren kan få ordet som sidste taler.
14. I tilfælde af stemmelighed afgøres rækkefølgen af dirigenten ved lodtrækning.
15. Fraværende kan ikke bringes i forslag, med mindre villighed foreligger skriftligt.
16. Tvivlsspørgsmål, der ikke kan afgøres af denne forretningsorden, afgøres af dirigenten.
17. Eventuelle forslag om ny dirigent sættes straks under afstemning. Afstemningen ledes af indlederen fra bestyrelsen.
18. Gæster har taleret.

Betina Vincent Andersen

Genopstiller til formand

Titel: Faglig sekretær

Arbejdsplads: BUPL Sydøst

Uddannet: Pædagog, Hindholm 1997 og diplom i ledelse.

Alder: 55

Hjemby: Næstved

Tillidshverv: Kongresdelegeret



Uddannede pædagoger gør dagligt en kæmpe forskel for børn og unge, og selv om den fulde værdi af arbejdet ikke kan måles eller vejes, ved vi, at en høj pædagogandel er afgørende for kvaliteten. Dette rummer dog også et dilemma.

På den ene side ved vi, at pædagogers faglighed gavner børnene bedst. På den anden side er vi udfordret af massiv mangel på pædagoger. Både nu og i fremtiden.

Når færre søger ind på seminarierne, bliver vi selvsagt færre uddannede i fremtiden. Det er en alvorlig situation for både arbejdsmiljø, profession og trivsel blandt børn og unge. Når der er færre til at løfte den pædagogiske opgave, presser det arbejdsmiljøet, som har stor betydning for kvaliteten af den pædagogiske praksis og ikke mindst for fastholdelsen af pædagoger i faget.

Samtidig står vi i en decideret trivselskrise. Mistrivslen italesættes i det offentlige rum, og den mærkes i både daginstitutioner, skoler og SFO'er. Vi må stå sammen om at få bremset den uheldige udvikling, og her har pædagoger nøglen.

Pædagogerne er dem, der tager ansvar for at skabe fællesskaber tilpasset børn og unge. Når vi lykkes med at skabe disse rum af høj kvalitet, hvor den enkelte kan lære at mestre sit sociale liv, skaber vi både værdi for børnene og for samfundet som helhed.

En af de helt store indsatser i BUPL er løn. Pædagoger mangler virkelig noget i lønningsspenen. Alligevel er forventningen fra politisk side, at vores profession løfter nogle af de tunge velfærdsudfordringer og sikrer daglig trivsel, læring og udvikling blandt børn og unge.

Pædagoger fortjener en retfærdig løn. Derfor er der brug for et opgør med det historisk betingede lønefterslæb. Der burde være balance mellem de stigende krav på den ene side og lønudviklingen på den anden, men det er der ikke. Derfor skal pædagoger opleve et markant lønløft ved OK24, for ja, #ViErMereVærd.

BUPL Sydøst skal fortsat være en medlem-snær fagforening, hvor den enkelte skal opleve at have mulighed for at være en del af et lokalt fællesskab, hvor vi deler erfaringer og drøfter faglighed. Jeg vil som formand stadig arbejde på at styrke professionaliseringen af fagforeningens arbejde, både i bestyrelsen og blandt de politisk valgte, og jeg vil kæmpe for, at den pædagogiske profession anerkendes med bedre vilkår og løn.

Sammen skal vi åbne politikernes øjne og ører for de fortællinger og udfordringer, som fylder blandt pædagoger og pædagogiske ledere. Vi skal sikre os, at beslutningstagerne tager ansvar for udviklingen af det pædagogiske område på et oplyst grundlag.

Anja Wollesen

Genopstiller til næstformand, HB og faglig sekretær

Titel: Faglig sekretær

Arbejdsplads: BUPL Sydøst

Uddannet: Pædagog (2001), DISPUK, diplomuddannelse og master i vejledning.

Alder: 46 **Hjemby:** Ringsted

Tillidshverv: HB-medlem og kongresdel.



Faglighed, fællesskab og udvikling er kernebegreber i det pædagogiske arbejde og skal også være det i fagforeningen. Pædagogers faglighed bidrager til vores fælles velfærdssamfund og gør hver dag en forskel for børn og unge. Arbejdet med at følge minimumsnormeringerne tæt, den forebyggende indsats i dagtilbud og den generelle politiske prioritering af området er alle indsatser, der skal fortsætte i de kommende år. Men ambitionerne hviler på den fælles og nødvendige indsats for at løfte rekrutteringen og fastholdelsen af pædagoger, så vi kan få nok kolleger i fremtiden. Det bliver et langt og sejt træk.

På fritidsområdet er presset større end nogensinde før. Vi ser, at stadig flere børn og unge mistrives, hvorfor samarbejdet på tværs af skole og fritidstilbud bliver afgørende. Det giver stor værdi for børn og unge, at der er pædagoger til stede i deres liv. Vi skal italesætte værdien af fritidspædagogik og forklare politikerne, at fritidstilbud har værdi i sig selv, også uafhængigt af skolen. Generelt skal vi give politikerne større indsigt i og viden om nødvendigheden af et godt fritidsliv for børn og unge.

I sidste ende handler det om at skaffe flere ressourcer til de enkelte fritidstilbud i form af pædagogfaglige ledere og normeringer. Pædagoger må hver dag gå på kompromis med fagligheden, fordi de rammer og

ressourcer, der er til rådighed, slet ikke står mål med de pædagogiske opgaver, som skal løses.

Pædagoger skal have mulighed for udvikling, forberedelse og sparring i hverdagen. Dette skal både løftes via arbejdstidsaftaler i kommunerne og ved de kommende overenskomstforhandlinger. Vi hører tit, at "pædagoger er guld værd," men det er ikke noget, der ses på lønsedlerne. Pædagoger har ventet længe nok – vi skal have mere i løn, og det skal være NU!

Vi står over for en historisk OK24, hvor hovedkravet må være mere i løn. Som hovedbestyrelsesmedlem ser jeg frem til at gå i dialog med Sydøst-medlemmerne om de krav, vi ønsker at stille til de kommende OK-forhandlinger. En høj grad af medlemsinddragelse er vigtig for mig. Vi står stærkest, når vi står sammen, og det arbejde, som de tillidsvalgte udfører, er afgørende for, at vi som organisation kan lykkes. De tillidsvalgte arbejder på forskellige platforme, i institutionerne og i MED-systemet for at italesætte vores profession og de udfordringer, vi står med.

Det, at vi er mange, der italesætter de samme udfordringer forskellige steder og gør det ofte, er det, der giver resultater. Dem opnår vi sammen. BUPL skal være det fællesskab, man som pædagog kan se sig selv i og ønsker at være en del af.

Jørgen Krossing Eberhardt

Genopstiller til kasserer

Titel: Faglig sekretær

Arbejdsplads: BUPL Sydøst

Uddannelse: Pædagog, Seminariet for fritidspædagoger, Vanløse, 1979

Alder: 65

Hjemby: Faxe Ladeplads

Tillidshverv: Kongresdelegeret



Pædagogerne har ydet en formidabel indsats og været omstillingsparate under coronakrisen, hvor der ikke blot blev indført coronarestriktioner en gang. Der var næsten dagligt nye restriktioner, som skulle indarbejdes med kort varsel i de danske dagtilbud og i fritidsordningerne.

Gang på gang blev pædagogerne rost for den formidable indsats, men kunne det ses på lønsedlen efter overenskomstforhandlingerne i 2021?

Nej, det blev et magert resultat.

Jeg vil gøre, hvad jeg kan i BUPL, i FH og i de politiske kredse, hvor jeg øver indflydelse. Målet er, at overenskomstforhandlingerne i 2024 kommer ud med et bedre resultat for pædagogerne.

Vi har fået nye byråd. Ved at pleje tætte relationer til byrådsmedlemmerne vil jeg bl.a. påvirke dem til at styrke den tidlige indsats gennem bedre normeringer, bedre arbejdsvilkår og ordentlige arbejdsmiljøer. Vores politiske relationer skal udbygges og vores argumentation, dokumentation og kommunikation styrkes.

Tid til forberedelse, refleksion og fordybelse står også højt på min dagsorden. Bedre kvalitet i arbejdet med børnene og bedre arbejdsmiljø er blot to af mange fordele

ved forbedrede normeringer. Med aftalt tid til forberedelse øges grundlaget for en styrkelse af kvalitet og arbejdsmiljø betydeligt.

Som kasserer er mit fokus rettet mod stærke, lokale fagforeninger med en sund økonomi. Økonomien er fundamentet for en organisation med et højt aktivitetsniveau, og det lokale kendskab samt nærværet til det enkelte medlem er i mine øjne altafgørende.

I bestyrelsen har vi siden 2015 arbejdet målrettet på at styrke de nævnte områder. Det arbejde skal videreføres i den kommende periode, hvilket jeg som kasserer, faglig sekretær og bestyrelsesmedlem vil kaste mig ind i med stort engagement.

Jacqueline Sporon-Fiedler

Genopstiller til faglig sekretær

Titel: Faglig sekretær

Arbejdsplads: BUPL Sydøst

Uddannelse: Pædagog, 1999 fra Københavns Pædagogseminarium

Alder: 49

Hjemby: Køge

Tillidshverv: Kongresdelegeret.



Som faglig sekretær har jeg de senere år kæmpet side om side med pædagogerne for at forbedre normeringerne og vilkårene for det pædagogiske arbejde.

Minimumsnormeringer i dagtilbud var en sejr for familier og pædagoger, men mange steder kan man stadig ikke mærke forskellen i hverdagen. Pædagogerne oplever stadig at stå alene med store børnegrupper, og mange tilkendegiver, at de ikke har tid til det vigtige forebyggende arbejde med børn og familier i udsatte positioner.

Derfor skal BUPL forsat følge implementeringen af minimumsnormeringerne for at sikre, at hver en krone lander helt tæt på børn og pædagoger, så midlerne bliver omsat til øget trivsel, høj faglighed og mere nærvær i hverdagen.

Jeg er optaget af at viderebringe pædagogers oplevelser og fortællinger fra hverdagen til de ansvarlige politikere i kommunerne, så de kan træffe beslutninger om børne- og ungeområdet på et oplyst grundlag.

Danmark kommer til at mangle pædagoger i fremtiden, cirka 14.000 i 2030. Det bliver en kæmpe opgave at fastholde og tiltrække pædagoger til pædagogisk praksis i de kommende år.

Hvis det skal være attraktivt at være pædagog, kræver det fokus på:

- Pædagoguddannelsen, som skal styrkes.
- Normeringer og pædagogandel, så der er tid til kvalitet i det pædagogiske arbejde.
- Arbejds miljøet, både det fysiske og det psykiske.
- Efter- og videreuddannelse, både merit og relevant efter- og videreuddannelse.
- Bedre mulighed for senioraftaler.
- Pædagogfaglig ledelse på ordentlige vilkår.
- Og sidst, men super vigtigt, skal vi fortsætte kampen for at komme pædagogernes lønefterslæb til livs.

Det har enorm betydning, at pædagogernes faglige indsats i hverdagen bliver anerkendt – også med løn!

Thomas Riis-Andersen

Stiller op til faglig sekretær

Titel: Faglig sekretær

Arbejdsplads: BUPL Sydøst

Uddannelse: Pædagog,
Storstrømsseminariet 1998.

Alder: 51

Hjemby: Nykøbing F.

Tillidshverv: Kongresdelegeret.



Superkræfter! Det er noget af det, pædagoger bringer i spil, når de gør en forskel for børn og unge hver eneste dag, selvom kommunernes besparelser presser børneområdet.

Vi skal passe på pædagogerne. Ellers lykkes vi aldrig med at få bugt med den stigende mistro, som hænger blandt børn og unge.

Pædagogerne er en af de væsentligste faktorer til at løse trivselskrisen, men ofte vælger kommunerne at spare i stedet for at investere i den vigtigste ressource, de råder over. Pædagoger bliver taget for givet.

Stadig færre ønsker at blive pædagog, og færdiguddannede pædagoger fravælger at arbejde på fuld tid. Årsagen er arbejdspress og dårlige normeringer. Skal vi fastholde og rekruttere pædagoger, er ordentlige vilkår, et godt arbejdsmiljø og en passende løn forudsætninger.

Især fritidsområdet er under voldsomt pres, efter at man gennem mange år har gennemført store besparelser og forringelser. Det kan man simpelthen ikke være bekendt. Fritidsområdet har en stor værdi og en væsentlig betydning for børn og unges udvikling. Det skal vi fortsat synliggøre.

Tid til forberedelse, sparring og refleksion er forudsætninger for godt pædagogisk arbejde. Det samme er pædagogfaglig ledelse.

Derfor vil jeg som faglig sekretær fortsat arbejde for bedre professionsaftaler og for at styrke de pædagogfaglige lederes rolle som stærke medspillere i udviklingen af vores profession.

Jeg vil sammen med jer pædagoger, ledere og tillidsvalgte fortsætte arbejdet med at udvikle vores fag og vilkår. Vi har ikke råd til at lade være, og sammen kan vi gøre den afgørende forskel.

Jeg vil arbejde nysgerrigt og konstruktivt med at videreudvikle BUPL Sydøst for pædagogernes bedste.

Helle Inge Frænde

Genopstiller til hovedbestyrelsen

Titel: Pædagog

Arbejdsplads: SFO Tudsén,
Næstved kommune

Uddannelse: Pædagog

Alder: 52 **Hjemby:** Næstved

Tillidshverv: FTR, kongresdelegeret
og hovedbestyrelsesmedlem



I løbet af de senere år er der kommet mere opmærksomhed på vigtigheden af det pædagogiske arbejde og på, hvor stor betydning vi pædagoger har for børn og unges udvikling, deres sociale fællesskaber og deres dannelse i dagtilbud, skoler og fritidstilbud.

Der er mange interesser i spil, når det handler om børneområdet fremtid, og det forpligter både pædagoger og fagforening. Vi skal være dygtige til at tage styringen og arbejde for, at den børnepolitiske dagsorden rent faktisk også gavner børnene, de unge og vores arbejdsområde.

Som fagforening skal vi være nysgerrige og lytte til medlemmerne for at kunne være deres talerør. På den måde får vi gennemslagskræft i offentligheden og blandt politikere.

Som bestyrelsesmedlem i BUPL Sydøst og medlem af BUPL's hovedbestyrelse vil jeg stå i forreste linje og kæmpe for, at vi får indflydelse.

I BUPL's hovedbestyrelse har vi arbejdet med en lang række vigtige sager. Vi er i fuld gang med OK24, og snart skal vi have gang i medlemsmøder og andre spændende aktiviteter, som jeg glæder mig til at være en del af sammen med jer.

I år skal vi have endnu mere gang i kedlerne op til forhandlingerne, og dampen skal kunne ses på lang afstand.

Samtidig skal vi forsætte kampen for minimumsnormeringer og for kvaliteten i vores dagtilbud, fritidstilbud og vores specialområde.

Jeg vil forsat arbejde for, at pædagogerne får bedre vilkår, et sundt arbejdsmiljø og den rigtige løn. Alle medlemmer skal føle sig som en del af fællesskabet i vores BUPL.

Henriette Holgersen

Genoptiller til bestyrelsen

Titel: Skolepædagog

Arbejdsplads: Sophieskolens SFO,
Guldborgsund Kommune

Uddannelse: Pædagog, Absalon, Nykøbing
Falster, 2003

Alder: 49 **Hjemby:** Nykøbing F

Tillidshverv: Fællestillidsrepræsentant



Jeg har arbejdet som pædagog på skoleområdet siden 2003, og min arbejdsplads er en af Guldborgsunds største skoler, som har skiftet ledelse og været igennem en sammenlægning af to mellemstore byskoler.

I mit arbejdsliv har jeg engageret mig i at være en del af noget nyt, der har skullet bygges op fra bunden. Det har krævet – og kræver stadig – en TR, der ser ind i pædagogernes hverdag, herunder deres vilkår, arbejdsmiljø og ikke mindst nye kulturer, der skal samles under ét tag.

Det har altid være mit ønske at være med til at gøre arbejdslivet for mine kolleger så inspirerende og udviklende som muligt samt arbejde for at give dem de bedst mulige arbejdsvilkår.

Det er bestemt ikke let og lige til, men det er også det, der gør det spændende og lærerigt for mig. Jeg er overbevist om, at et velfungerende arbejdsliv for pædagoger smitter positivt af på børnene, så det giver trivsel hele vejen rundt.

Da skolereformen blev indført i 2014, var det en hård vej at betræde for skolepædagogerne i en lang og gammel skoletradition, hvor lærerne er på hjemmebane.

En ny skolereform har betydet en synliggørelse af pædagogernes profession og den faglighed, vi kan bidrage med ind i skolen.

Jeg vil være med til at kæmpe for pædagogers fortsatte berettigelse i skolen og ikke mindst for børnenes oplevelse af et sammenhængende skole- og fritidsliv. Det er pædagogernes høje faglighed, som klæder børnene på til fremtiden.

Annette Steen

Genoptiller til bestyrelsen

Titel: Pædagog og faglig leder

Arbejdsplads: Børnehuset Evigglad, Næstved kommune

Uddannelse: Pædagog, Frøbelhøjskolen i Roskilde, Pædagogisk koordinator og diplom i ledelse

Alder: 53 **Hjemby:** Næstved

Tillidshverv: LTR, kongresdelegeret



Nu har vi fået indført minimumsnormeringer, og derfor skal vi være med til at dokumentere, at det gør en forskel, at vi har bedre grundnormeringer.

Dette kræver, at BUPL og professionen hele tiden arbejder bevidst med at videreudvikle pædagogikken og de pædagogiske metoder.

Det skal være pædagogik, som gør, at vi både lever op til den styrkede læreplan og læner os op ad ny forskning om børns udvikling, læring, dannelse og trivsel.

Pædagoger er med til at gøre børn livsduelige. Det er vigtigt og noget af det, der gør mig stolt af mit fag. Jeg arbejder for en stærk pædagogprofession, hvis mange fatter optager mig. De samme gør professionens anerkendelse.

Jeg stiller op til bestyrelsen for at være med til at sætte hverdagens udfordringer på dagsordenen. Det handler om respekt for vores profession og om de daglige vilkår, der skal til for at løse kerneopgaven.

Samtidig vil jeg kæmpe for gode ledelsesvilkår og det, som det kræver at skabe faglig og meningsskabende ledelse. Det er vigtigt, at vi bevarer pædagogfaglig ledelse i alle institutioner, inklusive SFO'erne.

Som ledertillidsrepræsentant (LTR) ser jeg mig selv som et bindeled mellem den pædagogiske hverdag, udfordringerne i lederskabet, BUPL som organisation og de politikere i kommunerne, vi skal påvirke.

Desuden har jeg sagt ja til at gå ind i arbejdet på uddannelserne for at få en tættere kontakt med de studerende. Det finder jeg yderst vigtigt i forhold til at rekruttere nye medlemmer og unge kræfter til BUPL.

Heidi Blander

Genoptiller til bestyrelsen

Titel: Pædagog

Arbejdsplads: Sneslev Landbørnehus,
Ringsted Kommune

Uddannelse: Pædagog, 2008

Alder: 48 **Hjemby:** Holbæk

Tillidshverv: OTR, MED-udvalg og
kongresdelegeret.



Jeg ønsker fortsat medindflydelse på den fagpolitiske linje i BUPL Sydøst, i fagforbundet og på de beslutninger, der skal tages for at udvikle professionen og fastholde den fagforeningsstruktur, vi kender i dag.

Jeg er fortaler for en stærk, lokal fagforening med en sund økonomi, et højt aktivitetsniveau samt masser af medlemsindflydelse og nærvær til det enkelte medlem.

I mit daglige arbejde som pædagog i en daginstitution oplever jeg hverdagen på tætteste hold. De oplevelser og fortællinger bringer jeg med ind i bestyrelsesarbejdet.

Jeg stiller op for at kæmpe for bedre løn, flere pædagoger og bedre forudsætninger for at gøre det, vi er bedst til. Bedre løn og arbejdsforhold er afgørende for, at vi kan blive flere pædagoger.

Trivslen blandt børn og unge og spørgsmålet om, hvordan vi sikrer nok pædagoger, bør også være helt centrale emner i en kommende valgkamp.

Vi skal fortsat kæmpe for fritidsområdet. SFO'erne har siden 2013 fået reduceret deres budgetter betragteligt, og samtidig mistrives flere og flere børn. Så hvis skolens undervisningstid bliver kortere, bør ressourcerne følge med over i SFO'en.

Børn har ret til trivsel, og det understøtter fritidspædagogikken. Her får barnet mulighed for at lege, forfølge sin nysgerrighed og øve sig i fællesskaber, demokrati, kreativitet og meget mere. Vigtige værdier, som hverken kan måles, vejes eller testes.

Charlotte Bruhn

Genoptiller til bestyrelsen

Titel: Pædagog

Arbejdsplads: Horslunde Landsbyordning,
Lolland Kommune

Uddannelse: Pædagog, Nykøbing F.
Seminarium, 2000

Alder: 47 **Bopæl:** Maribo

Tillidshverv: Tidl. TR., kongresdelegeret.



Jeg er en del af bestyrelsesarbejdet for at få indflydelse på det, der foregår på det nationale plan, og især det, der foregår lokalt.

På Lolland, hvor jeg bor og arbejder, er der sket fremskridt, men vi skal blive ved med at arbejde for at få løn, vilkår samt de daglige og faglige mål i hus. Der kan synes langt fra Nakskov til Ringsted, men BUPL Sydøst står bag dig, hvad end du er FTR, TR, bestyrelsesmedlem eller "bare" en kollega.

I bestyrelsen sørger vi for at bringe udfordringer, erfaringer og behov fra lokalområderne med videre, så de også kan få en stemme i BUPL's hovedbestyrelse og forretningsudvalg. Det skal vi fortsætte med.

På daginstitutionsområdet er antallet af hænder vigtige i en hverdag, som er fyldt med udfordringer. Det gælder alt fra sprog-vurderinger over motorisk udvikling til udflugter og udvikling af børnenes lege.

På trods af udfordringerne er det meget givende at være blandt de små poder. Man får så meget glæde tilbage, og børn og familier viser én stor tillid.

Vi udvikler og udvikler, men gode vilkår er ikke en selvfølge. Vi skal fortsat kæmpe for løn, uddannelse, pension, barsel og alle de andre overenskomstvilkår, som fagfor-

eningen har kæmpet hjem ved forhandlingsbordene.

Dette arbejde drøftes på de lokale bestyrelsesmøder, det videregives på lokale TR-møder, og der forhandles lokalt med de enkelte kommuner og politikere. Det er meget spændende, når man kan genkende de lokale tilbagemeldinger fra møder afholdt med politikerne.

Jeg ønsker at gøre en faglig forskel for daginstitutioner og SFO'er på Lolland, så vi fortsat synes, det er værd at gå på arbejde med de udfordringer, vi har, og samtidig kan se et fag i fremdrift.

Jeg håber at kunne fortsætte i BUPL Sydøsts bestyrelse og derved præge hverdagen lokalt med en stemme fra Lolland.

Louise Herløv

Genoptiller til bestyrelsen

Titel: Pædagog

Arbejdsplads: Næstved Kommune

Uddannelse: Pædagog,
Storstrømsseminaret, 2001

Alder: 43

Hjemby: Stensved

Tillidshverv: OTR, FTR.



Jeg genopstiller til bestyrelsen, fordi jeg brænder for vores faglighed. Det er vigtigt, at vi fastholder vores fællesskab i BUPL, så vores faglighed fortsat kan styrkes.

I den periode, jeg har været valgt ind, har jeg oplevet, hvordan vi i bestyrelsen opsamler viden fra medlemmer gennem arrangementer og tillidsfolk i kommunerne. Denne viden bruger vi til at sætte dagsordenen med samt påvirke og fortælle om det vigtige faglige arbejde, vi pædagoger laver.

Vi ser ind i en tid, hvor fastholdelse og rekruttering bliver en tvingende nødvendig opgave, som vi sammen skal løfte. I BUPL-fællesskabet skal vi vidensdele og sætte dagsordener for, hvad der skal prioriteres for at lykkes med den store rekrutteringsudfordring.

Jeg er tilhænger af den samarbejdende tilgang og ønsker at være med til at sikre, at den styrkes lokalt. Samtidig vil jeg have fokus på, at vores fag bliver endnu tydeligere og endnu mere betragtes som en værdi i samfundet.

Med vores pædagogiske uddannelse har vi et fantastisk fundament. Derfor er det vigtigt, at pædagogerne bliver medinddraget og derigennem kommer med perspektiver, så vi skaber de bedste muligheder for de børn og unge, vi arbejder med.

Jeg er ikke kun pædagog af profession, men også af hjertet.

Jeg prøver at finde veje til det meningsfulde, og det gælder både i arbejdslivet og privat. Min familie og jeg bor i Stensved i Vordingborg Kommune, og børnene er nu tilpas store til, at jeg kan prioritere mere tid til egne interesser.

Jeg ønsker, at I skal stemme på mig. Når I gør det, får I et bestyrelsesmedlem, som er nysgerrigt og ærligt, og som vil skabe større forståelse for den værdi, vores fag skaber. Børn har ret til trivsel, og det understøtter fritidspædagogikken. Her får barnet mulighed for at lege, forfølge sin nysgerrighed og øve sig i fællesskaber, demokrati, kreativitet og meget mere. Vigtige værdier, som hverken kan måles, vejes eller testes.

Bettina Lillie Storm

Genoptiller til bestyrelsen

Titel: Skolepædagog

Arbejdsplads: Gåsetårnskolen,
Vordingborg kommune.

Uddannelse: Pædagog, 1994,
Storstrømsseminariet

Alder: 52 **Hjemby:** Vordingborg

Tillidserhverv: FTR, områdeudvalg.



Siden jeg blev uddannet, har jeg været meget engageret i professionen, som jeg brænder for at synliggøre og udvikle. Jeg har arbejdet i vuggestue, børnehave og de sidste 15 år som skolepædagog på alle klassetrin.

Hele vejen igennem har jeg været fagpolitisk aktiv. Det har jeg været som tillidsrepræsentant i børnehave og skole, som BUPL-meningsdanner og som fællestillidsrepræsentant for pædagogerne i Vordingborg, både for dagtilbud og for skoleområdet.

Efter min mening bør der være stor fokus på anerkendelse og udvikling af den pædagogiske profession. Det er vejen til at skabe bedre forhold for pædagoger, som gælder såvel løn og arbejdsforhold som muligheden for at kunne bruge sine kompetencer på kerneopgaven.

Opmærksomheden på det pædagogiske arbejde har de senere år været stærkt stigende. Den udvikling skal vi bygge videre på, så forældre, politikere, eksperter og offentlighed generelt forbliver opmærksomme på, hvor vigtigt det pædagogiske arbejde er.

Vi skal i fællesskab fortælle de gode historier, men samtidig også fortsætte med at sætte fokus på de udfordringer, mangler og prioriteringer, som er vigtige

for den pædagogiske profession og for hele børneområdet fremtid.

Samtidig skal vi have fokus på pædagogfagligheden i et fremtidsperspektiv, så professionen også kan få fodfæste på andre og mere ubetradte områder.

Jeg valgte i 2020 at stille op til BUPL Sydøsts bestyrelse, fordi jeg ville være med til at videreudvikle de tiltag, som bestyrelsen arbejder for, samt bringe nye tiltag på bordet med udgangspunkt i min lange erfaring og mit fagpolitiske engagement.

Samme valggrundlag ønsker jeg at genopstille på i 2022.

Helene Konner

Genoptiller til bestyrelsen

Titel: Pædagog

Arbejdsplads: Børnehuset Mejemarken,
Vordingborg Kommune

Uddannelse: Pædagog fra
Frøbelseminariet, Frederiksberg, 1992

Alder: 55 **Hjemby:** Vordingborg

Tillidshverv: Tillidsrepræsentant



Med min lange pædagogiske erfaring i rygsækken har jeg altid haft en stor interesse for det fagpolitiske arbejde.

Jeg ønsker at gøre en forskel for vores fælles fag og fortsat arbejde for:

- For lønstigninger.
- For bedre arbejdsvilkår.
- For mere forberedelsestid (min mærkesag).

Jeg vil fortsat være børnenes stemme og samtidig italesætte pædagogernes faglighed og arbejdsvilkår.

I år var ansøgerfeltet til pædagoguddannelsen rekordlille. Det har været stødt dalende, og mange har en mening om hvorfor. Jeg tror, det er grunde som utidsvarende lønninger og arbejdsvilkår.

Der bør blandt andet afsættes mere tid til forberedelse. Dagtilbudspædagoger som mig har brug for mere tid end den, vi bruger på nærvær med børnene. Der bør være mere tid til forberedelse, så tiden med børnene bliver brugt på fuldt nærvær.

Skriftlige dokumentationsopgaver, planlægning, diverse skrivelser og evaluering er aldeles væsentlige opgaver, men tiden er ikke til dem, som det fungerer i dag.

På skoleområdet har mange pædagoger allerede fået indskrevet forberedelsestid i deres arbejdstidsaftaler. Det samme bør indføres i dagtilbud, for i sidste ende handler det om at give mig og mine kollegaer mulighed for at gøre vores arbejde bedst muligt for børnenes trivsel og udvikling.

I bestyrelsesarbejdet bidrager jeg med min store praksiserfaring. Med mine mange hverdagseksempler er jeg med til at tegne et billede af, hvad der rører sig ude på gulvene.

David Jesper Mürer

Genoptiller til bestyrelsen

Titel: Pædagog

Arbejdsplads: Kopperbakkeskolens SFO,

Uddannelse: Pædagog, Københavns socialpædagogiske seminarium i 2001

Alder: 50

Hjemby: Sorø

Tillidshverv: Kongresdelegeret.



Pædagogernes virkelighed er det, jeg særligt brænder for at sætte fokus på.

Jeg er engageret i pædagogernes lønmæssige udvikling og ønsker fortsat at bidrage med min viden omkring vores historiske lønudvikling i forbindelse med ny løn og overenskomster. Det, jeg gerne kalder "Det store tyveri".

Jeg tror på, at viden er en vigtig faktor i kampen for at vinde det tabte tilbage. Mit fokus har blandt andet været at dokumentere, at ansatte på 4-ugers norm arbejder flere timer, end de får løn for. Dette har Ringsted Kommune anerkendt, men der er fortsat ansatte, som arbejder på 4-ugers norm.

Skolereformen har gjort det umådeligt svært at arbejde kvalitativt med børnenes fritid, fordi pengene flere steder mangler at blive tilbageført til SFO'erne efter den udvidede åbningstid. Endnu et tyveri af dimensioner!

Som person er jeg kritisk, konstruktiv, fokuseret, arbejdsom og åbent fortællende. Og så er jeg udmærket til at forstå tal og budgetter.

Stem på mig, hvis du ønsker en kritisk stemme i bestyrelsen.

Martin Ulrich Høgsholt

Stiller op til bestyrelsen

Titel: Skolepædagog

Arbejdsplads: Kopperbakkeskolen
afd. Sydby, Specialafdelingen, Næstved

Uddannelse: Idrætspædagog fra Skovtofte
Seminarium, 2006

Alder: 48 **Hjemby:** Præstø

Tillidserhverv: OTR



Vores præstationssamfund og konkurrencestat producerer rekordmange børn og unge med stress- og angstsymptomer. Det giver udfordringer i forhold til at håndtere børn og unges trivsel og udvikling.

Samtidig kan vi konstatere et katastrofalt fald i optaget på Danmarks vigtigste uddannelse, og fremskrivningen af manglen på pædagoger i fremtiden er som at se et trafikuheld i *slowmotion*.

Jeg fornemmer en vis metaltræthed i troen på, at kampen nytter, efter gentagne regeringsindgreb i de faglige organisationers kamp for ordentlige arbejdsvilkår og bedre løn. Ikke desto mindre har behovet for at organisere sig og stå stærkt i kampen for pædagogers faglighed ikke været større i nyere tid end netop nu.

Efterspørgslen på vores kompetencer er stigende, og det samme er behovet for en løbende udvikling af faget, men samtidig kan vi se, at rekruttering og fastholdelse bliver sværere.

Lønefterslæb, stress og højt følelsesmæssigt pres påvirker diskursen om det at være pædagog. Alt sammen spiller en rolle i de unge menneskers valg og fravalg af uddannelsen.

På den baggrund er opgaverne for vores organisation mange. Pædagogers tro på egen værdi skal styrkes yderligere, flere skal melde sig ind, og så er det vigtigt, at bevidstheden om de faktiske vilkår i institutionerne bliver omsat til politisk handling.

Politisk handling bør afspejle en opfattelse af, at økonomien til at drive feltet fremad ikke er et nødvendigt onde, men en investering. En investering, der skal sikre velfærdssamfundets fortsatte overlevelse og dermed skabe de bedste forudsætninger for, at vores børn og unge mennesker står stærkt i mødet med en krævende verden.

Som pædagog på specialområdet i Næstveds skolevæsen er jeg klar til kamp.

Morten Pedersen

Stiller op til bestyrelsen

Titel: Pædagog

Arbejdsplads : Labyrinten, Køge Kommune

Uddannelse: Pædagog fra

UCC Nordsjælland, 2014

Alder: 48

Hjemby: Køge

Tillidshverv: Fællestillidsrepræsentant



Det pædagogiske arbejde ER vigtigt. Det er også vigtigt, at vejen fra BUPL til medlemmer, borgere og kommuner er så kort som muligt.

Jeg vil gerne være med til at gøre vejen kortere. Det er en af hovedårsagerne til, at jeg stiller op til bestyrelsen i BUPL Sydøst.

Fagligheden skal være i højsædet blandt pædagogerne. Høj faglighed er en forudsætning for at løfte en pædagogisk opgave, som ikke just er blevet lettere de seneste år.

Her har BUPL en nøglerolle. Pædagogers faglighed skal italesættes, og det skal den både af BUPL-ledere i medierne og af medlemmerne "på gulvet".

For vi er alle BUPL, og her står bestyrelsen som et vigtigt bindeled mellem den øverste ledelse og pædagogerne i institutionerne. Faglighed handler også om vilkår, og disse forhandles på alle niveauer i BUPL.

Jeg mener, at de lokale tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter bør styrkes i deres opgaveløsning, da det lokale arbejde er essentielt. Det er et emne, jeg vil rejse, hvis jeg bliver valgt ind i bestyrelsen.

Sidst, men ikke mindst, er der en sammenhæng mellem faglighed og arbejdsmiljø. Et

godt arbejdsmiljø er en forudsætning for høj faglighed. Derfor skal vi også kæmpe for det gode arbejdsmiljø.

En stor del af arbejdet i bestyrelsen er strategisk. Her kan jeg som fællestillidsrepræsentant omsætte strategiske overvejelser til konkrete handlinger lokalt gennem mit nære samarbejde med tillidsrepræsentanter og kommune.

Køge er den næststørste kommune i BUPL Sydøst, men for tiden er kommunen ikke repræsenteret i bestyrelsen. Hvis I gerne vil have Køge repræsenteret, vil jeg opfordre jer til at stemme på mig.

Theresia Camille Hansen

Stiller op til bestyrelsen

Titel: Skolepædagog

Arbejdsplads: Dagtilbud i Næstved

Uddannelse: Pædagog og diplom i ledelse

Alder: 52

Hjemby: Næstved

Tillidserhverv: OTR og FTR



Jeg stiller op til bestyrelsen, fordi jeg i mit daglige virke som FTR og OTR ønsker at kvalificere mit arbejde, og fordi jeg vil være med til at videreudvikle vores fagforening, så den bedst muligt kan varetage medlemmernes vilkår og interesser.

Jeg drives af en idé om større sammenhængskraft mellem fagforening, tillidsfolk og medlemmer.

Min viden og erfaring fra praksis kan bidrage hertil, ligesom min færden i det kommunale system kan perspektivere elementer i bestyrelsesarbejdet. Samtidig vil indsigt og forståelse for bestyrelsesarbejdet understøtte mit TR-arbejde.

Jeg har arbejdet i forskellige stillinger på BUPLs område i 17 år, både skole og dagtilbud.

De sidste seks år har jeg fungeret som FTR og OTR, så jeg kender den pædagogiske hverdag, alle dens udfordringer og ser, hvor den konflikter med organisatoriske rammer, regler og økonomi. Den viden bruger jeg til at stille skarpt på pædagogers vilkår.

Jeg arbejder hver dag for, at alle kan opleve det gode, anstændige arbejdsliv. Det samme gælder vores fagforening. Den skal have vores ryg, levere tryghed, vejledning,

sikkerhed, tale vores sag op og yde oprejsning, når det er påkrævet.

Jeg ser mig selv som:

- Brobygger
- Tilhænger af nærhedsprincippet
- Snarrådig
- Fokuseret på dialog
- Dedikeret til vores faglighed
- Pædagog af hjerte og profession

Ligesom vi er hinandens arbejdsmiljø, er vi hinandens fagforening. Heraf kommer fællesskabet og sammenholdet.

Jeg ønsker at sikre, at medlemmer og fagforening gensidigt afspejler hinanden til alle tider. Det skal være indlysende for os selv og for alle andre, at BUPL er pædagogernes fagforening. En unik fagforening for en unik profession!

Jakob Stadelund

Genopstiller op til bestyrelsen

Titel: Pædagog

Arbejdsplads: Kildeskolens SFO, Ringsted

Uddannelse: Pædagog, Hindholm Seminarium, 2004

Alder: 49

Hjemby: Ringsted

Tillidshverv: Ingen pt.



Jeg genopstiller, fordi jeg fortsat gerne vil være en aktiv del af BUPL's faglige arbejde og være sparringspartner for de ansatte på kontoret.

Som pædagog i SFO på en folkeskole er jeg meget optaget af, at børnenes fritidsliv bliver prioriteret. Og ikke kun i fine visioner på papiret, men også på gulvet, hvor pædagogerne hver eneste dag står i dilemmaer, som presser dem på deres faglige stolthed.

Igen og igen må vi gå på kompromis med de idealer, som bragte os ind i faget.

I bestyrelsesarbejdet vil jeg have fokus på:

- Pædagogfaglig ledelse i SFO og klub med ansvar for eget budget.
- Det gode arbejdsmiljø, hvor pædagoger med overskud i hverdagen giver børn den omsorg, de har krav på.
- Bedre normeringer, som giver pædagoger mulighed for at forberede og udføre aktiviteter med udgangspunkt i at give nærvær og skabe tryghed til de børn, der lige er startet i vuggestue, og helt frem til, at de er på vej ud af ungdomsklubberne.

Bente Østrup Olsen

Stiller op til bestyrelsen

Titel: Pædagog

Arbejdsplads: Specialskoler i Faxe

Uddannelse: Pædagog,
Frøbel Seminarium, 1987

Alder: 57

Hjemby: Faxe Ladeplads

Tillidshverv: Fællestillidsrepræsentant



Mit afsæt for at stille op bygger på 20 års arbejde som pædagog for fysisk og psykisk handicappede børn og unge.

Dertil har jeg de sidste mange år været aktiv i fagforeningen gennem mine hverv som TR, AMR og de seneste par år som FTR i Faxe Kommune.

Hele vejen igennem har jeg haft en dybfølt interesse i at skabe vilkår, hvorpå børn og voksne uanset baggrund og handicap kan vokse og udvikle sig.

Vi står midt i en tid, hvor inklusion presser vores dagtilbud og skoler. Denne dagsorden ønsker jeg at være med til at løfte, så vi kan ændre og forbedre de forhold, der er ude i vores institutioner.

Vi må arbejde på at få de bedste mulige arbejdsvilkår, så vi reelt kan lykkes med at skabe udvikling i vores tilbud og for vores børn.

Vigtigheden af pædagogers arbejde kan ikke understreges nok i dagens Danmark. Derfor er vores arbejdsmiljø, løn og videreuddannelse vigtige temaer, som skal sættes på dagsordenen ved enhver lejlighed.

Det gode arbejdsliv har en tæt forbindelse med de førnævnte punkter. I BUPL Sydøst-fællesskabet bør vi arbejde på at få omsat strategier til konkret handling.

Når I stemmer på mig, får I en person, som er ærlig, og som sætter samarbejde i højsædet. Begge dele – ærlighed og samarbejde – er vejen til at skabe rum for udvikling til alles bedste.

Pernille Lindén Hedegaard Andersen

Stiller op til bestyrelsen

Titel: Skole- og fritidspædagog

Arbejdssted: Kopperbakkeskolen
afd. Sydby, specialafdelingen

Uddannelse: Skole- og fritidspædagog fra Professionshøjskolen Absalon i Vordingborg, 2018

Alder: 29 **Hjemby:** Fensmark

Tillidshverv: Tidligere tillidsrepræsentant



Jeg stiller op til bestyrelsen, fordi jeg brænder for mit arbejde og vores fælles profession.

De seneste fire år har jeg arbejdet i almen skole og SFO, hvor jeg også var TR. Derudover har jeg været mentor for en pædagogstuderende og tilkaldevikar på et børnehjem. Siden i sommers har jeg arbejdet i specialafdelingen på Kopperbakkeskolen i Næstved. Jeg er en aktiv BUPL-meningsdanner.

Fra mit ståsted ser jeg mange udfordringer for professionen. En af de største er, at flere skal rekrutteres, og det vil blandt andet kræve en højere løn og et opgør med tjenestemandreformen. Vi bør ikke have løn ud fra køn, men ud fra uddannelsesniveau og ansvar.

Faktisk synes jeg, at det er lidt skørt at tale om fastholdelse, fordi det af og til virker, som om det handler om fastholdelse for enhver pris.

Jeg tror allermest på, at et ordentligt arbejdsmiljø, ordentlige arbejdsforhold, hensigtsmæssige normeringer, efter- og videreuddannelse samt medindflydelse er vejen frem. I stedet for fastholdelse bør vi tale om ordentlige arbejdsvilkår og udviklingsmuligheder.

Det er vigtigt at få de dårlige og urimelige oplevelser ud i den offentlige debat, men succeshistorierne skal også ud at leve. For hvad er det egentlig, vi kan, når rammerne er til det? Vi er de bedste til at skabe trivsel og udvikling blandt børn og unge.

Der er meget at kæmpe for, og sammen står vi stærkest. Jo flere medlemmer, der bakker op om BUPL's arbejde, jo mere indflydelse får vi.

Jeg vil kæmpe medlemmernes sag, og derfor vil jeg være tilgængelig og lydhør. Samtidig vil jeg være med til at synliggøre bestyrelsens arbejde.

Henriette Bøgh

Stiller op til bestyrelsen

Titel: Pædagog

Arbudssted: Vemmedrupskolen,
Køge Kommune

Uddannelse: Uddannet pædagog siden
2009

Alder: 41 **Hjemby:** Ringsted

Tillidshverv: Tillidsmand siden 2017



Jeg er pædagog, og jeg er stolt af det, både af min egen og mine kollegaers faglighed.

Hver dag bidrager vi til børn og unges udvikling, læring og dannelse, men skal vi fortsat kunne løfte den opgave og være stolte af vores arbejde, har vi brug for flere pædagoger i hverdagen, bedre arbejdsmiljøer samt anerkendelse og respekt. Dertil ikke mindst en bedre løn!

Der er brug for flere dygtige pædagoger, der kan løfte de udfordringer, der hver dag møder dem i daginstitutioner, skoler, og fritidsinstitutioner. Høj faglighed er et must samtidig med muligheden for medindflydelse på ens daglige arbejde.

Vi pædagoger arbejder virkelig hårdt, og vores vilkår spiller ind på arbejdsmiljøet. Der er stadig meget at arbejde for, så vi sammen kan sikre, at pædagogernes arbejdsvilkår og -miljø prioriteres højt.

Det er pædagogerne, der er eksperterne på deres arbejde. Jeg stiller op til bestyrelsen for at være et stærkt bindeled mellem skole og fagpolitisk niveau.



BUPL
SYDØST