

Beretning og fremtidigt virke 2022 - 2024

Generalforsamling 6. oktober 2022

BUPL
MIDTSJÆLLAND

Indledning

Velkommen til BUPL Midtjyllands bestyrelses beretning og fremtidige virke – en oversigt, der dels skal afspejle de resultater, vi gennem de sidste to år har opnået sammen, og dels skal fastlægge de mål, vi sætter os for fremtiden.

Beretningen er – lige som de seneste år – skabt under overskriften ”Sammen er vi stærkest”. Pædagoger og ledere har gennem 2021 og ind i 2022 fortsat arbejdet i skyggen af coronapandemien. Mens store dele af samfundet har været lukket ned, har vi stået i frontlinjen og kæmpet for at give børn og unge en tryk hverdag trods restriktioner, nødpassning, høj smitte og sygefravær på tværs af de pædagogiske arbejdsområder.

Vi har med andre ord igen vist pædagogerne og pædagogikkens værd og derigennem opnået større anerkendelse for vores fag. Der er alt for længe trukket alt for store vekslers på jer – både med hensyn til, hvad I rent fagligt har skullet forholde jer til og levere på, men også omkring de fysiske og psykiske arbejdsmiljøvilkår, som I har udført opgaverne under. Og nye opgaver, pressede budgetter, høje forventninger fra forældre samt politiske ønsker om, at børn skal have en god start på livet, presser sig på.

Det er mange ting på én gang, og flere ting peger ikke nødvendigvis i samme retning – faktisk kan de være direkte modstridige.



Vi ved, at alle disse opgaver, rammevilkår, hensigter og til tider modsatrettede interesser påvirker jeres hverdag enormt. Derfor holder vi løbende øje med denne udvikling og vil sætte ind med tiltag, hvis det skulle blive nødvendigt.

Som en konsekvens af de mange dagsordener, der kører lige nu, og det pres, det lægger på det pædagogiske område, så har BUPL's Hovedbestyrelse besluttet, at der ikke skal sættes nye skibe i søen lige nu.

Vi har i vores lokalbestyrelse besluttet at fortsætte arbejdet med vores kongrestemaer (professionen, BUPL ud på arbejdspladsen, de fem pejlemærker på fritidsområdet og lederindsatsen) samt de allerede besluttede nationale og lokale prioriteringer.

Dertil kommer, at vi står overfor to store udfordringer i den kommende periode omkring vores ydre rammevilkår: OK24 samt lønstrukturkomiteens rapport om anbefalinger omkring det historiske politiske skabte lønefterslæb.

Vores gennemgående store udfordring i alle ni kommuner er pædagogmangel. Derfor ser vi rekruttering og fastholdelse som den helt store dagsorden – også fordi det

uundgåeligt har afsmittende virkning på alle kongrestemaerne. Vi kan ikke løfte de andre opgaver, hvis der ikke er pædagoger (nok). Rekruttering og fastholdelse er – heldigvis – også en dagsorden, som fylder i de kommunale forvaltninger og hos byrådspolitikerne. Vi deltager derfor aktuelt i flere projekter/arbejdsgrupper i vores ni kommuner, hvor vi forsøger at vende hver en sten i bestræbelserne på at sikre, at der kommer flere pædagoger til at løfte indsatserne.

Disse spændende emner – plus mange flere – vil blive udfoldet og uddybet på de næste sider. Vi har nået meget, men der er stadig meget, vi skal nå. Vi har ideer, tanker og visioner, og det ved vi også, at I har. Det glæder vi os til at drøfte med jer på årets generalforsamling.

Rigtig god læselyst.

Med venlig hilsen

Bertha Langhoff Hansen
Formand for BUPL Midtsjælland

Pædagogprofessionen

Vi står op for pædagogfagligheden og professionen – vi er nemlig stolte pædagoger. Dette skal være det bærende element i alt, hvad vi fortager os – på alle niveauer i BUPL. BUPL Midtsjællands strategi er derfor at sætte professionen i højsædet i alt, hvad vi foretager os. Vi skal bruge professionsfaglige argumenter, med afsæt i børneperspektivet, til at skabe anerkendelse for og respekt om professionen – og det skal vi gøre sammen.

Vi står hver dag over for mange pædagogfaglige og etiske valg. Det fordrer en stærk hverdagevaluerings- og reflektionskultur, hvor man sammen udvikler pædagogfaget og den professionelle dømmekraft og derigennem bliver hinandens gode arbejdsmiljø. Det kræver tid til forberedelse og evaluering, og det fordrer en stærk pædagogfaglig ledelse at sikre dette.

En stærk professionskultur i alle institutioner vil give et stærkt afsæt i forhold til en generel anerkendelse af pædagogfaget. Men det vil også bære det pædagogfaglige argument helt ind i de politiske forhandlinger på Christiansborg om f.eks. børns trivsel, minimumsnormeringer, styrket fritidsindsats, special- og inklusionspædagogikken og lignende.

Andelen af pædagoger er væsentlig i forhold til at styrke pædagogfagligheden og kvaliteten i vores institutioner. Uddannelse, rekruttering og fastholdelse af pædagoger skal være med til at fremme pædagogandelen. Det er f.eks. Derfor, vi siger, at minimumsnormeringer også indeholder elementet om 80 procent pædagoger.

Det vil styrke BUPL Midtsjælland i vores lokale forhandlinger i den enkelte institution/kommune, og det vil styrke vores forbund, når f.eks. den kommende OK24 skal forhandles.

For at få en professionsstrategi til at leve, er det vigtigt, at alle pædagoger, ledere og omverdenen har kendskab til, men også lyst, mod og vilje til at være med til at udleve, udvikle og underbygge den. At opnå dette kendskab fordrer, at vi anvender alle tilgængelige platforme – at orientere omverden via pressemeddelelser og deltagelse i interviews, at engagere vores medlemmer i happenings, undersøgelser, agere meningsdannere mv., at være aktive på sociale medier med praksisnære fortællinger, stillingtagen til forskning og så videre, og så videre.

Etiske dilemmaer for pædagoger

Læs om pædagogers etiske dilemmaer på bupl.dk: [Etisk Råd for Pædagoger](#) | BUPL

Citater fra pædagoger om faglighed:

”Vi skaber en ramme med tryghed og leg, spil, kreative værksteder, rollespil, bevægelseslege, bålaktiviteter, vandkamp, te-hygge, og – ja, jeg kunne blive ved. Alt sammen med et pædagogisk sigte på at skabe de bedste forudsætninger for børns trivsel og udvikling.”

Skole- og fritidspædagog

”Det helt afgørende er, at jeg deler faglighed med dem, jeg leder.”

Daginstitutionsleder

”Pædagogfaglig ledelse kræver en bevidsthed om, at du altid arbejder i børnenes tjeneste.”

Daginstitutionsleder

”At møde børnenes hvor netop de er, at få øje på deres ressourcer, kompetencer og styrker og få dem sat i spil.”

Specialpædagog på skoleområdet

Forslag til Fremtidigt Virke

- Børneperspektivet skal være det bærende element i den pædagogiske argumentation
- Arbejde for at der udvikles en hverdags-evaluering, som er en naturlig del af at bedrive pædagogisk praksis



Skole og fritid

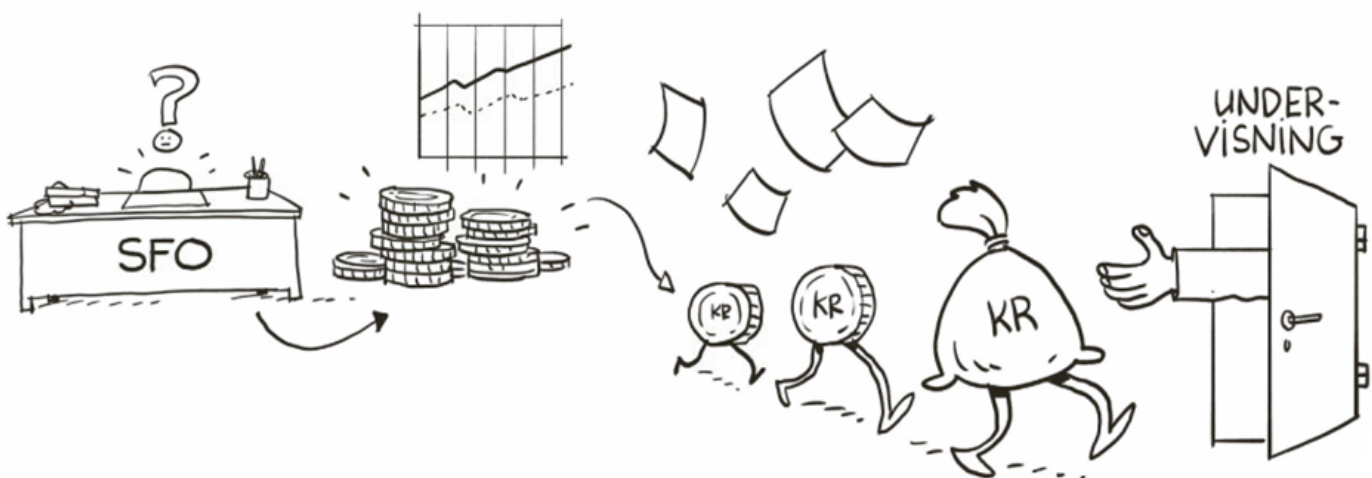
Skolereformen, der trådte i kraft 1. januar 2014, ændrede på spillereglerne på skoleområdet. Den understøttende undervisning var et af de parametre, der blev indført med reformen. Den understøttende undervisning skulle skabe variation i skoledagen og styrke elevernes trivsel og læringsudbytte af undervisningen og give dem lyst og mod på at lære mere. Det sker blandt andet gennem et organiseret tværfagligt samarbejde mellem skolens forskellige faggrupper og ved at give mulighed for en mere fleksibel organisering af skoledagen.

Her godt otte år senere må vi desværre konkludere, at det ikke lykkedes at nå målene. Gentagne undersøgelser peger på, at flere og flere børn og unge mistrives, og flere og flere børn ekskluderes. Medarbejderes arbejdsmiljø er også presset som aldrig før. Presset på børnene, de længere

skoledage, de mange tests, SoMe og måske også forældrenes usikkerhed overfor børnenes reaktioner peger på, at vi langt fra har fundet de rigtige svar på udvikling af folkeskolen.

Tværfaglighed er vejen frem

Pædagogernes fokus og faglighed var netop et af de nye tiltag, der skulle sikre en mere tværfaglig udvikling af skolen, SFO og klubtilbud. Desværre er udviklingen gået den forkerte vej. Pædagogerne presses i stadig større grad ud af skolen. Lederstillingerne i skolefritidsordningerne nedlægges til fordel for indskolingsledere, hvor fokus flyttes i retning af undervisningen. Klubtilbud nedprioriteres eller er helt fraværende osv. Den pædagogfaglige stemme mangler med andre ord, når skolen sætter mål og skal udvikle sig. Det styrker ikke



skolen, at den ensrettes i sin tænkning – tværfaglighed er vejen frem.

Undervisningen af vores børn er vigtig. Men trivslen og socialiseringen af børnene, er mindst lige så vigtig – vi mener faktisk den er forudsætningen for, at læring kan lykkes. Venskaberne og succeserne sammen med de jævnaldrende kammerater i fritiden danner hele mennesker. Den digitale dannelse, hvor de unge lærer at kunne gebærde sig i den komplekse verden på nettet, er mindst lige så vigtig, som de unges evner til at gennemføre de mange tests og eksamener i skolen.

Vi skal have nedbrudt de eksisterende hierarkier i skolen, og pædagogfagligheden skal i langt højere grad sidestilles med didaktikken og fagfaglig undervisning. Vi skal have en meget mere fleksibel skoledag, give plads til kreative og udviklende læringsforløb, hvor pædagoger og lærere sammen skaber en spændende skole til gavn for alle børn.

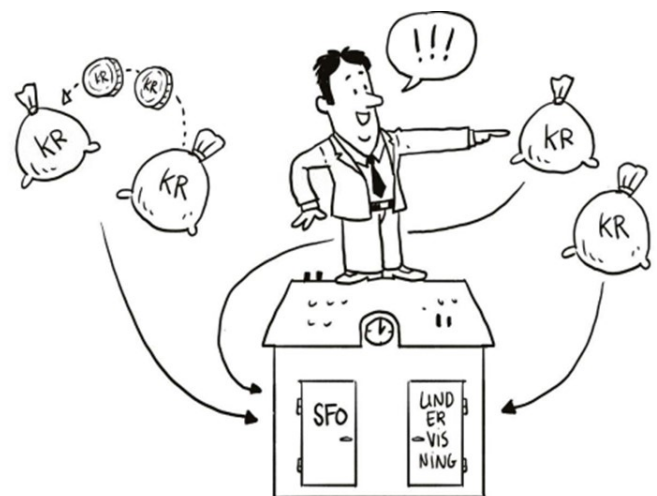
Er vi på rette vej?

Lokalt skal BUPL have fokus på hvordan kommunerne udvikler sit skolevæsen. BUPL skal sikre, at politikerne og de kommunale forvaltninger holdes fast på, at der fortsat gives plads til tværfaglighed, og at

pædagogfagligheden repræsenteres i ledelserne af skolen.

BUPL vil følge antallet af stillinger på SFO'er og i skolen – både almindelige pædagogstillinger, men også lederstillinger – for både pædagogandel og stillingsstrukturen er under pres. BUPL skal sikre, at pædagogerne kan leve af de stillinger, der er på skoleområdet.

Skolerne bruger ofte en stor del af SFO'ernes normering i skolen, og SFO'ens åbningstid har typisk været så kort, at det har været svært at komme med et selvstændigt kvalitetstilbud sidst på eftermiddagen. Der er med andre ord brug for at nytænke rammerne for fritidsdelen, samspillet mellem undervisning og fritid og for samarbejdet mellem lærere og pædagoger.



Forslag til Fremtidigt Virke

- Arbejde for at skabe rum for udvikling af det tværfaglige samarbejde
- Arbejde for at skabe pædagogfaglige fortællinger der tydeliggør værdien af fritidspædagogikken både i fritiden og i skolen
- Arbejde for at klubbernes værdi bliver forankret på det kommunalpolitiske niveau og gerne gennem partskabsaftaler
- Vi skal arbejde for at styrke den politiske interesse for skole- og fritidsområdet via et kontinuerligt påvirkningsarbejde.
- Arbejde for mere pædagogfaglig ledelse og styrkelse af det tværprofessionelle ledelsesteam på skolerne



Arbejdsmiljø

Efter mange års vedvarende arbejdspress med uforudsigelige, komplekse og tidskrævende opgaver og de seneste to års ekstraordinære arbejdspress med corona er der både behov for at tage de mange gode erfaringer med os, men samtidigt også et behov for at forbedre pædagogernes og ledernes arbejdsvilkår. Fokus skal flyttes fra individualiseringen af det psykiske arbejdsmiljø til et kollektivt og organisatorisk ansvar jf. arbejdsmiljøloven. For det er vigtigt at slå fast, at det psykiske arbejdsmiljø er et kollektivt ansvar.

Pædagogernes psykiske arbejdsmiljø er vigtigt – både i forhold til at skabe trivsel og godt arbejdsmiljø i personalegruppen, men også for at skabe trivsel og kvalitet i børnenes hverdag. Coronalovgivning med krav om små børnegrupper, midler til øgede normeringer, krav om at syge blev sendt hjem, fokus på at være udendørs etc. viste, hvilke positive pædagogiske effekter dette medfører. Der blev færre konflikter mellem børnene, sygefraværet faldt, arbejdsglæden blev løftet, og børnene trivedes i langt højere grad. Disse erfaringer skal der bygges videre på.

Pædagogfaglige opgaver skal prioriteres, og der skal skabes en bedre balance mellem tid og ressourcer. Det psykiske arbejdsmiljø påvirkes nemlig i høj grad negativt af alle de arbejdsopgaver, man ikke når.

Ledernes arbejdsvilkår skal ligeledes styrkes, hvilket blev signaleret meget klart på BUPL's lederpolitiske årskonference. Flere oplæg havde fokus på ledernes trivsel, men i høj grad også samspillet og indvirkningen på og af pædagogernes arbejdsmiljø og kvaliteten af børnenes hverdag.

Vi skal arbejde for, at pædagogfaglige ledelsesopgaver prioriteres, så arbejdsmængden kan løftes indenfor den givne arbejdstid. Der skal først og fremmest være tid til den pædagogiske ledelsesopgave.

Konkret skal der arbejdes for, at der lokalt etableres nye strukturer, hvor arbejdsgiveren og lederne kan drøfte arbejdsmiljø. Det er et led i at flytte fokus fra individualiseringen af ledernes psykiske arbejdsmiljø til et kollektivt og organisatorisk ansvar, hvor ledere jf. arbejdsmiljøloven – betragtes som ansatte.

I de sidste to år har henvendelser om fysisk arbejdsmiljø især været præget af Covid-19-pandemien og de problemer, det har skabt med retningslinjer om hygiejne og fysisk opdeling. Det har været en kæmpe udfordring for alle at indrette både inde- og uderum ud fra de retningslinjer, som sundhedsmyndighederne og undervisningsministeriet har udsendt, og både FTR, LTR og BUPL Midtsjælland har haft mange henvendelser desangående.

Også det stigende børnetal og det medfølgende pres på de eksisterende institutio-

ner og skolefritidsordninger giver anledning til henvendelser om arealkrav, ventilation, brand- og toiletforhold. Stigningen i priserne på om- og tilbygninger, og begrænsningerne i kommunernes muligheder for at få anlægsbudgetterne til at række, forstærker udfordringerne med at

overholde pladsgarantien, og presser institutionernes fysiske rammer.

AMR, arbejdsmiljøgruppen og TRIO-samarbejdet spiller i alle aspekter en afgørende rolle i, at såvel det fysiske som det psykiske arbejdsmiljø forbedres. Dette skal styrkes de kommende år.

Forslag til Fremtidigt Virke

- Arbejde for at huske arbejdsgiver på, at arbejdsmiljø ikke er et individuelt ansvar, men et kollektivt ansvar
- Arbejde for at der etableres nye strukturer, hvor arbejdsgivere og ledere kan drøfte arbejdsmiljø
- Sikre at det pædagogfaglige argument medtænkes, når der sker om- og nybygninger af pædagogiske institutioner

Fastholdelse og rekruttering

Fastholdelse og rekruttering er den altoverskyggende udfordring de kommende år. Der kommer 50.000 flere børn i løbet af de næste 10 år, og minimumsnormeringer på dagtilbudsområdet skal være fuldt implementeret senest 1. januar 2024. Vores analyser er klare: Frem mod år 2030 vil der på landsplan komme til at mangle op mod 14.000 pædagoger.

Helt aktuelt har modtagelsen af ukrainske flygtningebørn gjort manglen på pædagoger endnu mere tydelig. Det pædagogfaglige fundament er nemlig også her afgørende for at tage godt imod disse børn, så vi giver dem så mange lyse timer i løbet af en dag til at stå imod de mørke. Og det er pædagogerne, der er garant for, at dette sker.

Vi har i BUPL aktivt budt ind på rekrutteringsdagsordenen – også i denne situation. Før påske igangsatte vi – sammen med a-kassen (BUPL-A) og pensionskassen (PBU) – en kampagne, hvor vi henvendte os til de ca. 12.000 af vores medlemmer, som er gået på enten efterløn eller pension. Flere end 1.000 har meldt sig for at hjælpe kollegerne i daginstitutioner, skoler og SFO-/fritidsområdet, og det er vi utrolig taknemmelige for.

Det viser samfundssind, det viser pædagoger, der kerer sig om deres profession og om deres kolleger. Når vi løfter i flok, er alt muligt.

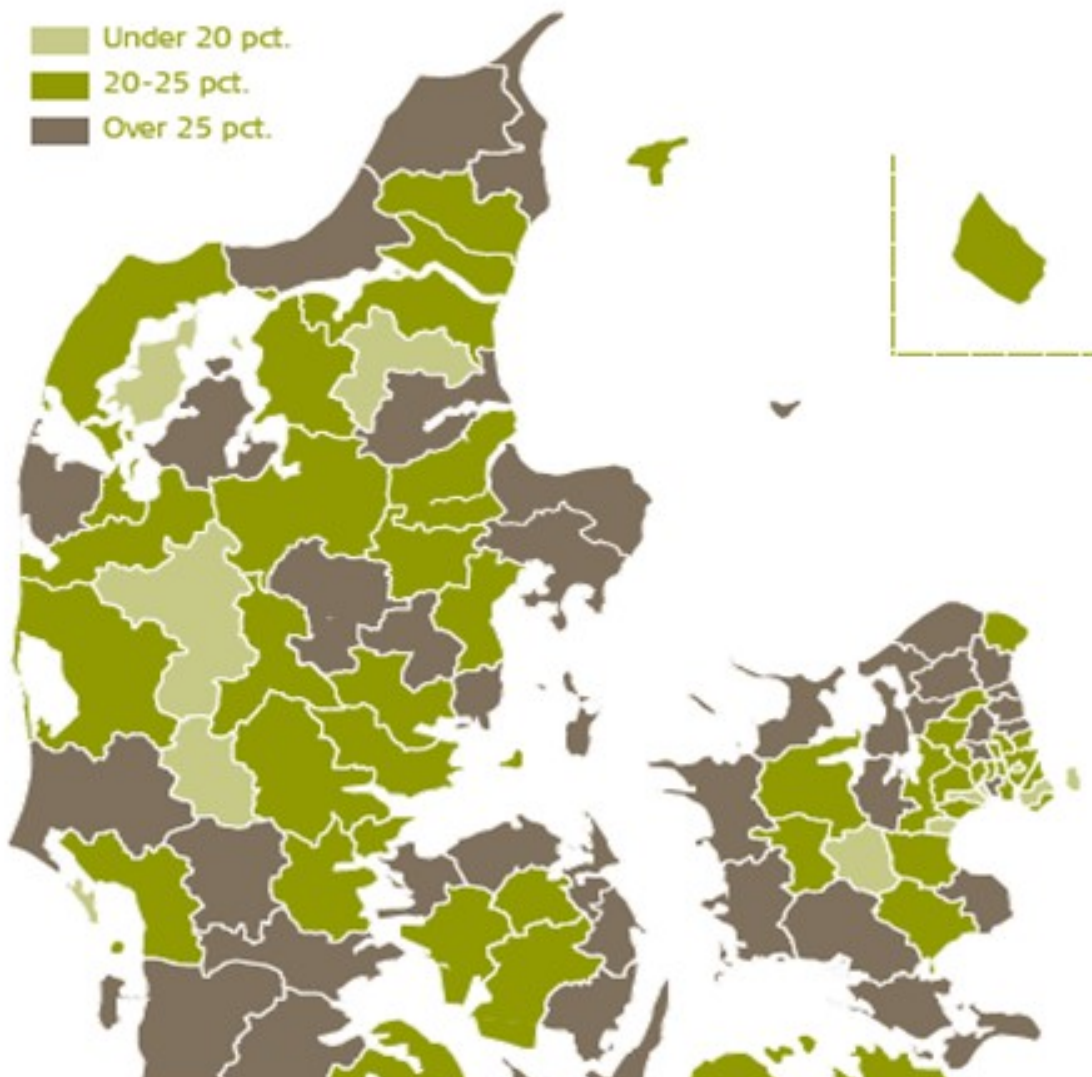
Men fastholdelses- og rekrutteringsudfordringen kræver flere løsninger. Det er vigtigt at få mange flere nye og veluddannede pædagoger fra seminarierne, og det er vigtigt, at pædagogerne bliver i profession.

- Vi skal have en attraktiv pædagoguddannelse, så flere søger ind på uddannelsen. Vi skal have de gode fortællinger frem, så de unge får lyst til at blive pædagoger.
- 60 % af pædagogerne arbejder i dag på deltid. Der er behov for at tænke i løsninger, hvor det bliver attraktivt for pædagogerne at gå op i tid. F.eks. ved at få tid til faglig fordybelse, planlægning, evaluering og refleksion samtidig med, at pædagogerne får større indflydelse på planlægningen af egen arbejdsuge.
- Vi ved, at pædagogerne trækker sig tidligere fra arbejdsmarkedet end andre faggrupper. Derfor er der behov for attraktive seniorordninger, f.eks. ved at arbejde færre timer om ugen, men at man samtidig beholder sin nuværende pensionsindbetaling.
- 3.000 pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter opfylder i dag kriterierne for at søge ind på merituddannelsen. Der er behov for, at kommunerne laver uddannelsesstillinger – fra pædagogmedhjælper og pædagogisk assistent til pædagog.

SÅ STOR EN ANDEL AF PÆDAGOGERNE HAR MULIGHED FOR AT FORLADE ARBEJDSMARKEDET INDEN FOR DE NÆSTE 5-10 ÅR

Se, hvordan det ser ud i din kommune.

- Under 20 pct.
- 20-25 pct.
- Over 25 pct.



BUPL Midtsjællands ni kommuner:

- Odsherred Kommune: 34 %
- Kalundborg Kommune: 29 %
- Lejre Kommune: 27 %
- Slagelse Kommune: 25 %
- Holbæk Kommune: 24 %
- Sorø Kommune: 23 %
- Roskilde Kommune: 21 %
- Greve Kommune: 21 %
- Solrød Kommune: 18 %

Opgjort på arbejdskommune. Dertil kommer efterløn, seniorpension mv.

Forslag til Fremtidigt Virke:

- Fremme fastholdelselementer på arbejdspladserne, f.eks. ved at fortsat skal kæmpe for at pædagogerne har en løn der matcher deres uddannelse, og at der etableres flere øvebaner for kommende/potentielle ledere
- Fremme rekruttering og uddannelse af nye pædagoger, så de faglige miljøer styrkes
- Være i dialog med lederne og medlemmerne om kommunale initiativer til rekruttering og fastholdelse herunder efter-/videreuddannelse
- Indgå uddannelsesinitiativer og fastholdelsesmuligheder med kommunerne, gerne i form af partnerskabsaftaler
- Arbejde på kreative kommunikations- og handlingsinitiativer, som får kommunerne i tale og opprioritere rekrutterings- og fastholdelsesindsatsen på det pædagogiske område

Hvad kan vi selv gøre i BUPL Midtjylland?

Vi har løbende samtaler med kommunerne om fastholdelse og rekruttering. De er nemlig helt enige med os i, at der skal være nok kvalificerede medarbejdere til at løfte den vigtige velfærdsopgave, som pædagogerne løfter. Vi har kort sagt en fælles interesse i at løse den her udfordring.

Det betyder helt konkret, at kommunerne bliver mere og mere lydhøre overfor vores ideer og forslag til, hvordan vi bedst løser udfordringen i netop deres kommune.

Minimumsnormeringer

Med vedtagelsen af Lov om Minimumsnormeringer er det lykkedes pædagogerne at sætte en uhyre vigtig dagsorden og endda lykkedes at føje et nyt ord til ordbogen. Det er en historisk sejr, at alle i dag taler om – og erkender vigtigheden af - minimumsnormeringer. Det er også historisk, at der – i 2024, når minimumsnormeringer skal være fuldt implementeret – er tildelt 1,8 mia. kr. til kommunerne. Vi er med andre ord godt på vej.

Vi kan imidlertid ikke læne os tilbage i den tro, at nu kører det af sig selv og, at der snart bliver tid og pædagoger nok på stuerne i Midtsjællands dagtilbud. Der er lang vej endnu, før pædagoger, børn og forældre vil kunne genkende de gode intentioner om 1:3 og 1:6 i hverdagen ude på stuen.

Mange af vores kommuner i Midtsjælland er udfordret økonomisk, og vi skal de kommende år kæmpe for ressourcerne til at indfri løfterne om minimumsnormeringer.

Vi skal holde forligspartierne op på en endelig lovgivning og økonomi, der sikrer at minimumsnormeringer implementeres i kommunerne som et reelt og mærkbart løft af normeringen og kvaliteten i vores dagtilbud.

Det sker både ved, at det kan ses i et økonomisk løft i ressourcefordelingsmodellerne, men det skal også ses ved, at alle skal kunne genkende 1:3 og 1:6 i hverdagen ude i midtsjællandske dagtilbud.

Forslag til Fremtidigt Virke

- Sikre at midlerne til minimumsnormeringer rent faktisk tilføres området, og ikke udhules af andre besparelser
- Sikre at midlerne til minimumsnormeringer så vidt muligt bliver brugt til at øge antallet af pædagoger
- Sikre at midlerne til minimumsnormeringer kommer alle børn til gode
- Arbejde for at der som udgangspunkt tilbydes fuldtidsstillinger

Privatområdet

Antallet af institutioner, der indgår overenskomster med BUPL, er stille og roligt stigende i BUPL Midtsjælland. I de sidste to år har vi budt velkommen til fire skoler og en børnehave. Og vi ved, der er flere på vej. Det er positivt.

Vi vil meget gerne den tætte dialog og den korte vej fra dem til os og fra os til dem, så derfor er der et team, der altid er klar til kontakt med den enkelte arbejdsplads, leder, pædagog, medlem eller bestyrelsesmedlem.

På privatområdet er rekrutteringsproblematikkerne lige så aktuelle som på det kommunale område. På 0-6 års området er kravet om minimumsnormeringer en udfordring, da der er stor usikkerhed om pengene. Vi følger løbende op på, om kommunerne sørger for at sikre privatinstitutionerne deres andel af minimumsnormeringsmidlerne.

Forslag til Fremtidigt Virke

- Der afholdes mindst ét leder/TR-møde for privatområdet i den kommende periode
- At arbejde for at styrke BUPL Midtsjællands kommunikation til pædagoger ansat på privatområdet

Deltagelse i frihedsforsøg på skole-/fritidsområdet

I 2021 blev Holbæk Kommune en af de syv kommuner, der skulle gennemføre et frihedsforsøg over en treårig periode. Holbæk Kommune skal, ligesom Esbjerg Kommune gennemføre forsøget på skoleområdet.

Holbæk Kommune har målsat forsøget under overskriften "Børnenes skole – frihed, fællesskab og faglighed".

Vi har sammen med BUPL Sydjylland afholdt online-inspirationsarrangement via Teams og planlagt et lokalt arrangement, som dog blev udsat på grund af corona. Det er dog planen, at dette arrangement gennemføres på et senere tidspunkt.

Vi er via FTR og TR'erne gået aktivt ind i projektet, men det har vist sig svært at sikre pædagogerne stærk indflydelse på alle skoler.

Der er dog mange spændende elementer i de lokale forsøg, som involverer og medtager pædagogerne, selv om ikke meget rækker ind i børnenes fritid. På den negative side er der nogle steder sket en udvidelse af SFO-åbningstiden uden tilsvarende personalekompensation.

Mette Fredriksen åbnede i sin nytårstale i år for, at alle landets kommuner kan omfattes af frihedsforsøget, og det diskuteres lige nu i mange af vores kommuner. Det vil vi følge med interesse, og vi vil sikre, at den pædagogfaglige stemme bliver hørt og taget med på råd, hvis flere af vores kommuner vælger at lave frikommuneforsøg på det pædagogiske område.

De tillidsvalgte

De tillidsvalgte – og det omfatter både fællestillidsrepræsentanter (FTR), tillidsrepræsentanter (TR), ledertillidsrepræsentanter (LTR) samt arbejdsmiljørepræsentanter (AMR) – er det vigtigste bindeled, vi som fagforening har til medlemmerne, men også til det administrative og politiske niveau i vores kommuner. De tillidsvalgte er så at sige vores øjne og ører ude i virkeligheden. Det er dem, der er eksperterne på den lokale kultur. De har pulsen på, hvad der rører sig hos jer medlemmer, og de kan spotte de aktuelle trends og tendenser lang tid før os. Det er også dem, der fremmer BUPL's politikker og visioner og er bannerførere for den pædagogiske profession.

Det bedste bevis for, at det rent faktisk forholder sig sådan, har vi de sidste to år set under coronakrisen.

Fra den ene dag til den anden blev pædagogernes og ledernes hverdag vendt på hovedet. Her var det vigtigt at træffe de rigtige beslutninger på det rigtige tidspunkt, hvor man hele tiden skulle have både personalemæssige vilkår samt professionen for øjet.

I det samspil viste betydningen af de tillidsvalgtes arbejde sig tydeligt. Fællestillidsrepræsentanten kunne meget hurtigt give en status til forvaltningen over, hvordan det så ud på det pædagogiske område: Hvor mange, der var syge, virke-

de kommunens beslutninger om f.eks. opdeling af legepladser, fik de værnemidler nok osv.

Et velfungerende tillidsrepræsentantsystem er derfor afgørende for, at vi som fagforening kan lykkes – både hvad angår løn og ansættelsesretlige vilkår, men også med hensyn til at fremme det pædagogfaglige argument. Ordentlige lønforhold og arbejdsmæssigt forsvarlige forhold er vigtige, men det er også vores vision, at professionen og viden om faget er lige så vigtige argumenter og faktorer for, at vi sammen kan blive ved med at skabe bedre vilkår for børn og pædagoger.

Vi oplever dog i stigende grad, at tillidsrepræsentantsystemet er under pres. Flere og flere beslutninger, der omhandler ændringer i pædagogernes arbejdsmiljø og opgaveløsninger, MED-behandles ikke som det skal.

Tillidsvalgte får ingen eller meget lidt tid til at udføre deres hverv, og kommunerne ser i mange tilfælde de tillidsvalgtes arbejde som en forhindring snarere end et konstruktivt indspark, der beriger og udvikler en sag med personalemæssige konsekvenser. Dette er meget uheldigt, og det gør, at medarbejdernes ejerskab til forandringer bliver presset.

Disse tendenser vil vi gerne forsøge at dæmme op for og igen vise kommunerne fordelene ved et velfungerende MED- og

tillidsrepræsentantsystem. Vi har derfor f.eks. valgt at styrke vores TR-uddannelse, således at det ikke kun er løn og arbejdsvilkår, men også professionen der er omdrejningspunktet i uddannelsen.

Vi har valgt at prioritere et større uddannelseskatalog, hvor der bl.a. er lagt vægt på at skabe kurser, som styrker de tillidsvalgtes forhandlingskompetencer samt viden om MED-systemet. Det tror vi vil kunne klæde vores tillidsvalgte bedre på, så de kan indgå endnu mere kvalificeret i de forhandlinger, dialoger og samarbejdsfora, der pågår på det pædagogiske område.

Vi skal arbejde med, hvordan vi kan understøtte de tillidsvalgte i deres lokale arbejde

med psykisk arbejdsmiljø, rekruttering og fastholdelse, da de tillidsvalgte kan styrke den lokale indsats. Det gælder både TR og LTR.

Antal tillidsvalgte (inkl. private), 2022 i alt:

	FTR	TR	LTR	AMR
Greve	1	40	1	23
Holbæk	1	51	2	33
Kalundborg	1	19	2	26
Lejre	1	22	2	12
Odsherred	1	14	2	9
Roskilde	2	36	1	46
Slagelse	2	48	2	33
Solrød	0	9	0	8
Sorø	1	20	2	13
I alt	10	259	14	203

Forslag til Fremtidigt Virke

- Tilbyde relevante TR- og overbygningsuddannelser, med professionen som vigtig grundsten (også for LTR'ere)
- Arbejde for i højere grad at få inddraget LTR i kommunalt nedsatte arbejdsgrupper
- Fortsat forbedring af vilkårene for tillidsvalgte
- Fortsat udvikling af TRIO-samarbejdet

Lederindsatsen

Antallet af pædagogfaglige ledere på skole- og fritidsområdet er de seneste 10 år halveret. Pædagogfaglig ledelse er afgørende for den pædagogfaglige kvalitet på tværs af børne- og ungeområdet. Det skaber en sammenhæng og værdi for børn og unges trivsel, udvikling, læring og dannelse.

Vi skal arbejde for en øget rekruttering til ledelse og fastholdelse af vores ledere. Særligt skal vi have fokus på ledernes psykiske arbejdsmiljø.

Pædagogfaglig ledelse tæt på den pædagogiske praksis er fundamentet for en faglig funderet kvalitets- og evalueringskultur, der er afgørende for det enkelte barns trivsel, udvikling, læring og uddannelse. Den pædagogfaglige leder oversætter de politiske mål samt bidrager til et godt arbejdsmiljø og en tillidsbaseret styring med pædagogernes faglighed og dømmekraft som kernen.

Rekruttering og fastholdelse af lederne er afgørende for, at pædagoger bliver ledet af pædagogfaglige ledere.

Efter flere års arbejdspress med uforudsigelige, komplekse og tidskrævende opgaver, er der et behov for at forbedre ledernes arbejdsvilkår.

Mange ledere efterlades alene i et urimeligt krydspres med uafklaret ledelsesrum, uforudsigelighed, manglende prioriterin-

ger, manglende tid, stor arbejdsmængde, uforudsigelig og grænseløs arbejdstid og relationspres med mange aktører.

De forventede indsatser og de faktiske forhold på institutionerne med ringe normeringer, problemstillinger i forhold til inklusion og samtidig rekrutteringsudfordringer kalder på øget fokus på det fagpolitiske arbejde med ledernes og pædagogernes psykiske arbejdsliv som forudsætning for det gode børneliv.

Vi skal arbejde strategisk for at flytte det eksisterende fokus på individualisering af ledernes psykiske arbejdsmiljø til et kollektivt og organisatorisk ansvar.

Vi skal arbejde for ro og stabilitet omkring den pædagogiske ledelsesopgave, så lederne har bedre vilkår for at håndtere de aktuelle opgaver og udfordringer.

Vi skal i samarbejde med LTR i de enkelte kommuner arbejde for, at der ikke opstår en praksis, hvor der slækkes på kravene til et godt arbejdsliv. Det er afgørende, at ledernes pressede hverdag og psykiske arbejdsmiljø forbedres.

På den måde bliver det mere attraktivt for pædagoger at blive ledere – og for lederne at fortsætte som ledere.

Vi ser mere og mere at kommunerne har svært ved at rekruttere nye ledere. I og med langt de fleste souschefstillinger er nedlagt, er der ikke længere en øvebane

for pædagoger til at afprøve lederrollen. Flere og flere af vores ledere presses derfor til at være ledere af mere end én institution i lange perioder, og opgavemængden opleves uoverskuelig.

Vi skal udbygge vores samarbejde med kommuner og udbydere af kompetencegivende diplom/masterniveau med henblik på at øge antallet af pædagoger, der gennemfører et før-lederforløb, og at arbejdsgiver tilbyder ledere diplomuddannelser i pædagogfaglig ledelse, som aftalt i trepartsaftaler.

Vi står i flere kommuner derudover overfor et generationsskifte i lederstillingerne. Flere og flere af vores ledere har fokus på, hvordan de fagligt forsvarligt kan forlade arbejdsmarkedet. Én af måderne at sikre dette kan være, at vi i sammen med LTR har øget fokus på indgåelse af senioraftaler og seniorfratrædelsesaftaler, der dels tilgodeser den enkelte leder og dels tilgodeser institutionernes fremtid.

Forlag til Fremtidigt Virke

- Vi skal arbejde for øget fokus på flerfaglig ledelse på skolerne. Flerfaglig ledelse komplementerer og kvalificerer opgaveløsningen
- Vi skal arbejde for rekruttering og fastholdelse af ledere på 0-18 års området, f.eks. ved, via aftaler med kommunerne og ved at skabe øvebaner for kommende ledere (genindføre souschefstillinger)
- Og vi skal arbejde for mere pædagogfaglig ledelse og styrkelse af det tværprofessionelle ledelsesteam på skolerne

OK21 og vejen frem mod OK24

Pædagogerne har fortjent mere i løn. De løser en vigtig samfundsopgave og bidrager hver dag til at udvikle vores børn til hele mennesker.

Desværre har opgaver, der traditionelt har været løst af kvinder, ikke været værdsat i tilstrækkeligt omfang. Men anerkendelsen af pædagogernes betydning har ændret sig. I dag er mange enige om betydningen af pædagogernes indsats. Nu mangler vi bare, at det også kan ses på lønsedlen.

OK 21 – det bedst opnåelige under en pandemikrise

Optakten til OK 21 var ret speciel. Mange mente endda, at vi ikke behøvede at forhandle overenskomsten, men at vi bare skulle forlænge den. BUPL insisterede på en forhandling, blandt andet for at fastholde det tryk på forhandlerne, der understreger, at pædagogerne har et markant lønefterslæb.

Resultatet af forhandlingerne var det bedst opnåelige, men pædagogernes placering i lønhierarkiet har ikke ændret sig voldsomt siden tjenestemandreformen i 1969 – heller ikke efter OK21. Dette selv om at kravene til vores uddannelsesniveau og til faget er steget. Vi ligger fortsat mange tusind kroner lavere end eksem-

pelvis lærerne, som har samme uddannelsesniveau, lignende opgaver og samme ansvar som os.

Det er derfor, vi har stort fokus på at tale pædagogernes lønefterslæb, og hvorfor vi har fokus på at sikre en mere retfærdig sammenhæng mellem løn og uddannelsesniveau.

Pædagogernes lønefterslæb kan ikke løses indenfor for rammerne af overenskomstsystemet. Lønefterslæbet for pædagoger er politisk skabt og kræver en politisk løsning for at rette op på det igen. Regeringen nedsatte derfor i efteråret 2021 en lønstrukturkomité, der skal se nærmere på lønudviklingen i den offentlige sektor. BUPL mener, at arbejdet i komitéen skal bruges til at anvise en langtidsholdbar løsning på pædagogernes historiske lønefterslæb.

Så vi har, indtil videre, parkeret vores krav og forventninger i lønstrukturkomitéen. Det er vores klare forventning, at resultatet af det arbejde vil pege på konkrete løsninger, der samler op på pædagogernes lønefterslæb.

Pædagoger er besindige folk, der har tillid til, at fornuften vil sejre. Det blev derfor et klart "Ja" til OK21 – også i BUPL Midtsjælland. Det tager vi med fremadrettet, og vi ved, det forpligter, når vi kigger frem mod OK24.

Det handler om alliancer

Vi skal dog være klar over, at løsningen næppe bliver serveret for os på et sølvfad. OK24 er en trædesten på vejen. Her er det afgørende, at vi allierer os med de faggrupper, der har tilsvarende udfordringer. Sygeplejerskerne, jordemødrene og social- og sundhedsassistenterne – bare for at nævne nogle få grupper – har, med hver deres faggruppes særlige kendetegn problemstillinger, der ligner dem, pædagogerne slås med. Vi må sammen med de øvrige kvindefag tvinge regeringen til at komme med en løsning.

Overenskomstsyste­met har gennem årene vist, at det ikke har været muligt at løse de grundlæggende struktur­mæssige udfordringer og problemer, der blev skabt i forbindelse med tjenestemand­reformen tilbage i 1969. Meget har ændret sig siden, og politikerne på Christiansborg må bidrage til at løse det problem, som deres forgængere i sin tid skabte.

Mobilisering og forståelse

I de kommende år handler det derfor om to ting. For det første skal vi overbevise politikerne om, hvad problemet er. At det er reelt og ikke noget, vi bare går rundt og siger. For det andet, skal vi undgå at falde i

den fælde, hvor lønforholdene sammenlignes med forholdene på det private arbejdsmarked. Vi skal undgå, at det hele mudres til.

Så BUPL skal de kommende år fremlægge de reelle analyser og fakta, der klart og tydeligt viser lønefterslæbet. Så skal vi blive enige med nogle af vores øvrige kolleger i fagbevægelsen om, hvordan vi i fællesskab kan pege på løsninger. Til slut skal vi presse på for, at politikerne på Christiansborg finder checkhæftet frem, for det er kun ved nye penge på bordet, at problemet kan kommes til livs. OK24 er en oplagt platform til at bringe dette videre.

