

Sammen om et stærkt

BUPL



Beretning og fremtidigt
arbejde 2022

BUPL
HOVEDSTADEN

Indhold

3. Politiske kampe under stram økonomi og øget uforudsigelighed
4. Vi kæmper for pædagogiske miljøer af høj kvalitet
5. En fælles vejviser for vores fagpolitiske arbejde
6. Presset på velfærd vokser
7. Rekruttering og fastholdelse på dagsordenen
8. Mere tillid og respekt til professionen
9. Plads til kvalitet og læring under uddannelse
10. Inklusion uden ressourcer slider på arbejdsmiljøet
11. Samarbejde mellem ledelse og medarbejdere styrker trivslen
12. Dialogværktøj til det gode samarbejde
13. Vi har krav på et markant lønløft
15. Et stærkt BUPL står sammen!

Fremtidigt arbejde til afstemning

På nogle sider vil du se en boks, som den herunder. Her står forslag til de mål, vi har lavet for BUPL Hovedstadens fremtidige arbejde i den kommende valgperiode frem til 2024. Det er disse, vi stemmer om ved generalforsamlingen den 6. oktober 2022.

Eksempel:

BUPL Hovedstaden vil arbejde for, at....

Politiske kampe under stram økonomi og øget uforudsigelighed

Som bestyrelse er vi vant til at agere i en foranderlig hverdag, der konstant påvirkes udefra. 2022 har alligevel bemærket sig ved at være et år med særligt mange lokale, nationale og globale begivenheder, som har og fortsat vil påvirke vores arbejde.

Året begyndte med en ekstrem høj coronasmitte blandt pædagoger i hovedstaden. Det var en hård tid, hvor pædagoger og ledere hang i med neglene, og vi politisk forsøgte at få ret til lokalt at suspendere pasningsgarantien. Til trods for at ministeren blev kaldt i samråd, slap hun afsted med at trække processen i langdrag, indtil smitten naturligt faldt i størstedelen af landet.

Kort tid efter brød krigen i Ukraine ud, og vi skulle nu forholde os til at modtage børn med krigstraumer forsvarligt i en tid, hvor der i forvejen er pædagogmangel. En del af løsningen var hjælp fra pensionerede pædagoger, der kunne melde sig via en jobbank. Tak til dem, der lod sig rekruttere.

Netop rekruttering og fastholdelse har fyldt meget i vores politiske arbejde som del af at nå vores mål om en højere pædagogandel. Vi har fået emnet på dagsordenen i vores fire kommuner, der alle anerkender problemet. Det er dog meget forskelligt, om der er lavet indsatser, og hvad de indebærer i de enkelte kommuner. Det er derfor nødvendigt, at vi fortsætter det arbejde. Arbejdet med minimumsnormeringer er en fortsat integreret del af vores fokus på at fastholde og forbedre normeringerne i institutionerne.

Lokalt har vi også arbejdet for stærke fællesskaber i BUPL. Det gælder både på institutionsplan og mellem fagforeningen og medlemmerne. Særligt MED/TRIO-samarbejdet har fået fokus i forskellige fora blandt tillidsfolk, ledere og pædagoger.

Når vi arbejder for de bedst mulige arbejds- og ansættelsesvilkår for pædagoger og ledere, er økonomien grundlaget for, hvad der kan lade sig gøre. Igen i år blev der varslet besparelser, budgetter blev genåbnet, og vi ser ind i et nyt budgetår, der vil være præget af en stram kommuneaftale. Udefrakommende faktorer som stigende udgifter og inflation påvirker økonomien yderligere - også på institutionsniveau - og udfordrer vores politiske handlerum.

Vi kender endnu ikke konsekvenserne af den nuværende situation, men det vil uden tvivl trække spor efter sig. Det vil fylde i et kommende folketingsvalg og have betydning for overenskomstforhandlingerne i 2024, som vi allerede har strategiske diskussioner omkring.

Det er altså store kampe, der venter - og vi har brug for at kunne lægge et maksimalt pres på politikerne for at få de bedste muligheder ved OK24. Derfor er det vigtigt, vi står sammen i et stærkt BUPL på tværs af medlemmer, tillidsfolk, politisk valgte og ansatte.

Tak for dit medlemskab og din stemme ind i kampen - vi er stolte af at repræsentere dig.

I dette materiale kan du læse om dele af vores hidtidige arbejde, og hvilke indsatser der bl.a. venter de næste to år. God læselyst.

/ Bestyrelsen i BUPL Hovedstaden, 2022

Vi kæmper for pædagogiske miljøer af høj kvalitet

Pædagogiske miljøer rummer forudsætningerne for at kunne yde og udvikle godt pædagogisk arbejde. BUPL arbejder med udgangspunkt i sin model for ordentlige vilkår for pædagoger og faglig kvalitet.

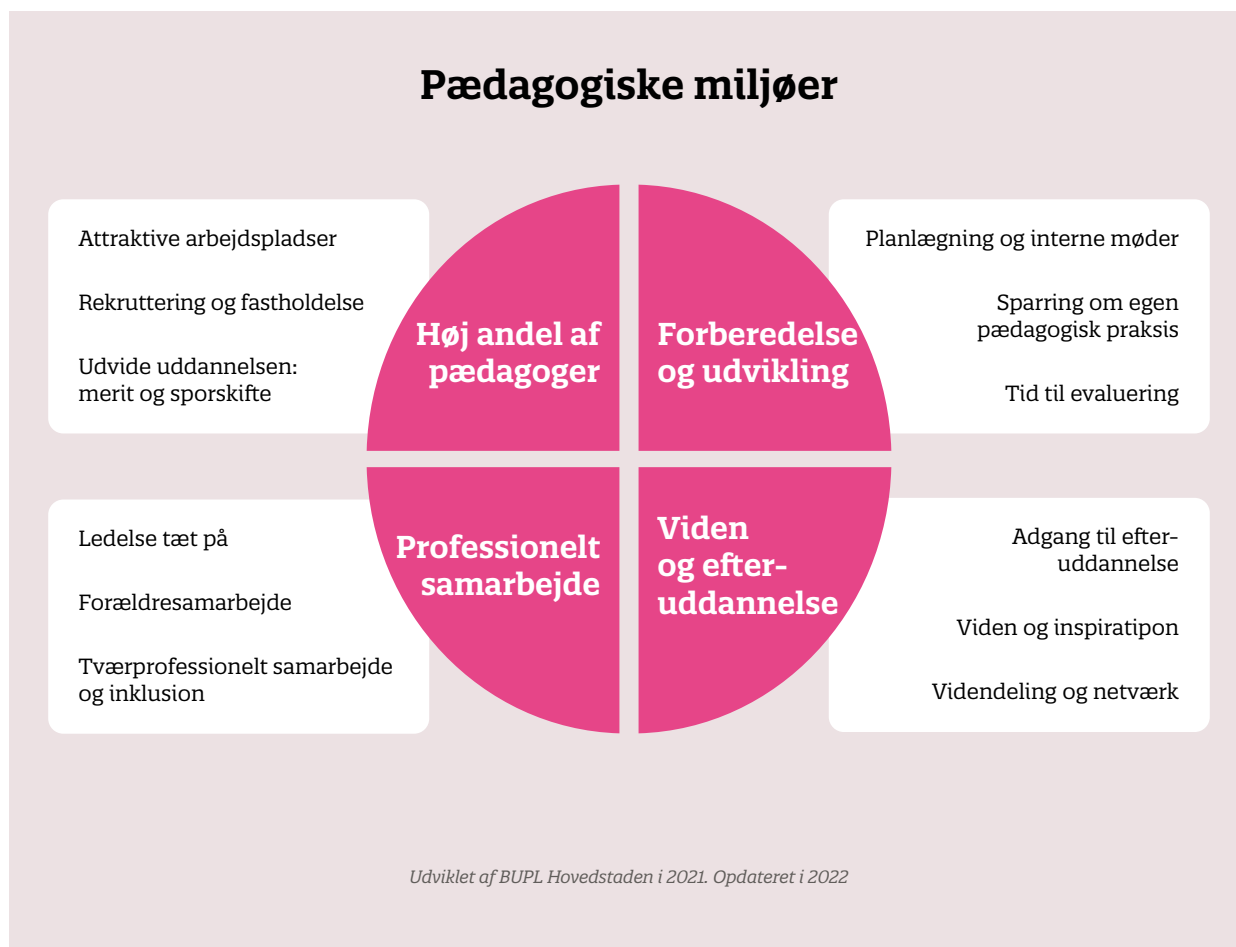
I 2021 introducerede BUPL Hovedstaden modellen "Pædagogiske miljøer", som fagforeningen selv står bag. Modellen skitserer de vigtigste aktuelle forudsætninger og mærkesager, som vi har fokus på. Det er ikke en absolut model. Vi tilpasser den løbende til de politiske dagsordenener og muligheder i arbejdet for at skabe optimale pædagogiske miljøer.

Når vi zoomer ind på indholdet i modellen, viser den, at pædagogiske miljøer er karakteriseret ved at have en høj andel af pædagoger, professionelt samarbejde, forberedelse og udvikling samt viden og uddannelse.

De er afgørende forhold i de pædagogiske miljøer, som skal være til stede for at sikre, at vores pædagoger og ledere trives i deres arbejde og har mulighed for at udvikle sig selv, samarbejdet og den pædagogiske praksis.

Derfor arbejder BUPL Hovedstaden for ordentlige vilkår for vores medlemmer og jeres mulighed for at udføre den pædagogiske opgave. Og så arbejder vi for, at den pædagogiske faglighed respekteres og udvikles.

BUPL Hovedstaden arbejder for at implementere og udvikle de pædagogiske miljøer i det politiske arbejde og i institutionerne.





En fælles vejviser for vores fagpolitiske arbejde

Pædagogisk arbejde kræver ressourcer, faglighed og ordentlige vilkår. BUPL Hovedstaden arbejder for og med medlemmer for at sikre de pædagogiske miljøer. Vi når længst, når alle bidrager med viden og kompetencer.

I BUPL Hovedstaden forpligtiger vi os til at arbejde for kvalitet i det pædagogiske arbejde.

Siden 2021 har vi arbejdet målrettet med afsæt i 'Pædagogiske miljøer' (se side 4). Selvom corona igen spændte ben for flere indsatser, lykkedes vi bl.a. med at styrke rekrutteringen og fastholdelsen af pædagoger gennem forskellige aftaler med vores kommuner. Vi har informeret og opfordret vores institutioner og forvaltningerne i kommunerne til at højne pædagogandelen lokalt ved at benytte merit- og sporskifteuddannelserne. Samtidig har vi bedt om, at der afsættes flere midler til området. Vi har også fortsat vores indsats omkring MED-samarbejdet, og har i den forbindelse udviklet et dialogværktøj til at understøtte det professionelle samarbejde mellem ledelse og medarbejdere.

Vores fremtidige arbejde planlægges ligeledes med fokus på at styrke de pædagogiske miljøer, og de næste to år har vi som fagforening store indsatser at kæmpe for. Vi kigger fx frem mod overenskomstforhandlin-

gerne i 2024. Vi følger udviklingen af frikommuner tæt, og om det påvirker nogle af vores institutioner eller garantien for minimumsnormeringer. Vores indsats med at styrke det lokale samarbejde fortsætter også.

Indsatserne foregår i forskellige arenaer og med forskellige tidsperspektiver, der tager udgangspunkt i vores medlemmers oplevelser, fortællinger, viden og praksis. Arbejdet sker i fagpolitiske samarbejder og til diverse politiske møder i kommunen og forvaltningen. Det sker til dagligt, når vores konsulenter rådgiver medlemmer i konkrete sager. Vores viden bliver udvekslet på TR-møder, hvor engagerede tillidsrepræsentanter sikrer det tætte sammenspil mellem den pædagogiske hverdag og den fagpolitiske dagsorden ved at repræsentere BUPL på arbejdspladsen og samtidig bringe arbejdspladsen ind i BUPL. Vores politik diskuteres og formuleres til fordel for medlemmer og vilkårene for vores fag i BUPL Hovedstadens bestyrelse. Vores arbejder sker og kommer til udtryk i pressen, til demonstrationer, til faglige konferencer og fyraftensmøder. Det foregår også på vores sociale medier, hvor vi inviterer til debat og dialog.

Det fagpolitiske arbejde i BUPL Hovedstaden er noget, vi skaber sammen. Tak for dit bidrag!



Presset på velfærd vokser

Med en stram økonomiaftale og stigende inflation går vi en svær politisk kamp for velfærd og vores egen profession i møde. BUPL vil fortsat insistere på kvalitet, faglighed og ordentlige vilkår for pædagoger og institutionerne.

I begyndelsen af juni landede økonomiaftalen for kommunerne, og den anses for at være historisk stram. Aftalen viser, at velfærd kommer til at stå i skyggen af store investeringer i bl.a. forsvar og grøn omstilling. Den forringer altså den service og kvalitet, som kommuner kan, må og vil levere, og udfordrer også vores politiske handlerum.

Nationalt set er der stigende udgifter til det specialiserede område. Det gør sig også gældende i vores fire kommuner. Økonomiaftalen dækker ikke disse stigende udgifter, som vi år efter år ser, at kommunerne må finde pengene til andre steder i budgettet fx ved at indskrænke det enkelte institutionsbudget. Det skete

også i 2022, hvor flere kommuner genåbnede deres budgetter og indførte besparelser. Hver gang får det konsekvenser for institutionerne, der får færre midler at levere kvalitet for. Samtidig medfører den globale inflation og stigende forbrugspriser et yderligere pres på det generelle økonomiske råderum.

Hvordan kommunerne vælger at navigere i en mere presset økonomi, ved vi ikke. Men vi forsøger at slå ring om ressourcerne ved at sætte lys på konsekvenserne af den forringende velfærd over for politikere og forældre.

Som fagforening følger vi udviklingen tæt, og er parat til at handle i en virkelighed, der er i konstant forandring. Vi manøvrerer mellem forskellige pres og muligheder, og uanset hvordan situationen udvikler sig, er BUPL Hovedstadens budskab uændret. Vi går ikke på kompromis med kvalitet, faglighed og ordentlige vilkår.

Rekruttering og fastholdelse på dagsordenen

BUPL Hovedstaden er lykkedes med at få kommunerne til at forholde sig til rekruttering og fastholdelse. Der er lavet midlertidige aftaler, men de er kun et skridt på vejen til at sikre en høj andel af pædagoger og en reel lønfremgang.

Det er et strategisk mål for BUPL Hovedstaden, at vi skal have flere pædagoger i vores institutioner, for vores faglighed er en forudsætning for et bæredygtigt velfærdssamfund. Udfordringen er, at færre søger faget, og samtidig forlader flere pædagoger det. Imens stiger børnetallet, og regnestykket går simpelthen ikke op. Derfor arbejder vi målrettet for at sikre bedre vilkår, der tiltrækker nye til uddannelsen og som samtidig holder på vores dygtige kollegaer i institutionerne.

Målet om en højere andel af pædagoger afhænger af flere faktorer, men overordnet set er kvalitet i uddannelsen samt bedre arbejds- og ansættelsesforhold afgørende.

Attraktive arbejdspladser

Vi skal tiltrække flere pædagoger og studerende til vores institutioner. Det, mener vi, sker gennem attraktive arbejdspladser.

Attraktive arbejdspladser er bestemt af generelle rammevilkår og lokale forhold.

Økonomi og fleksibilitet er vigtige parametre, og derfor har løn og arbejdstid stor betydning for, om en arbejdsplads karakteriseres som tiltrækkende eller ej. Vores institutioner bliver også bedømt ud fra evnen til at være et praktiksted med plads til læring og faglig udvikling. Derudover ved vi, at muligheden for at kunne udføre den pædagogiske praksis gennem tværfagligt samarbejde og refleksion er afgørende for at fastholde pædagoger i faget. Meget afhænger af ledelse, som vi vil have tæt på. De pædagogiske ledere skal have bedre muligheder for at tilpasse og strukturere arbejdsformer og ledelse i den enkelte institution gennem samarbejde og inddragelse af personalegruppen.

Det seneste år er der lavet flere aftaler og indsatser for rekruttering og fastholdelse i kommuner på BUPL Hovedstadens opfordring. Initiativerne betyder på ingen måde, at vi er i mål. Men de er udtryk for, at vi har formået at skabe en troværdighed og konstruktiv dialog med politikerne, om hvordan vi sammen styrker pædagogandelen, og dét arbejde fortsætter.

24%

fald i ansøgere til pædagoguddannelsen siden 2019

11.000

pædagoger arbejder i dag uden for faget

Hovedstadens gennemsnitlige pædagogandel (daginstitutioner) er

49,75%

Lands gennemsnittet er på

55%

Kilder: Danske Professionshøjskoler (2022), 'Hvordan skaffer vi flere pædagoger', Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (2020), Danmarks Statistik (2021)

BUPL Hovedstaden vil fortsat arbejde for en højere andel af pædagoger bl.a. gennem rekruttering- og fastholdelsesindsatser.



Mere tillid og respekt for professionen

Pædagoger er eksperter i relationer og fællesskaber for børn og unge. Alligevel dikteres flere og flere opgaver ud fra andre kriterier end det pædagogiske. Vi efterspørger større tillid og frihed til den faglige dømmekraft på institutionsplan.

Hver dag er der mange valg – både store og små – som pædagoger skal træffe for at sikre, at alle børn og unge trives og udvikler sig sammen og hver for sig. De mange forskellige opgaver står i kø, og nogle tager opmærksomhed fra den pædagogiske kerneopgave. Vi mener, at det øget fokus på særlige retningslinjer og standardisering af pædagogik i form af koncepter, måling og dokumentation er udtryk for manglende indsigt, respekt og tillid til pædagogers dømmekraft og faglighed.

Den pædagogiske dømmekraft driver værket

Til dagligt er det pædagogernes og ledernes nære kendskab og faglige vurderinger, der er afgørende for, at den

institutionelle hverdag og praksis hænger sammen. Den pædagogiske dømmekraft er altså drivkraften.

Der er mange institutioner, hvor det, trods trænge kår, lykkedes at udøve pædagogisk arbejde af høj kvalitet. Men det kræver i endnu højere grad en stor faglighed at skabe rum til pædagogisk kvalitet, når de pædagogiske miljøer er truet.

Vores faglige autonomi er blevet indskrænket over tid og trods protester. Den manglende ret til i højere grad selv at vælge de bedste løsninger har konsekvenser for den pædagogiske kvalitet. Det skader faget og skaber frustration samt mistrivsel blandt vores pædagoger og ledere.

Der skal være mere tid til nærvær, omsorg og faglighed. Vi mener, det skal være op til ledere og pædagoger selv at definere, hvordan hverdagen bedst struktureres, hvordan de pædagogiske opgaver bedst løses, og hvordan koncepter skal anvendes i det pædagogiske arbejde. Det har pædagoger de bedste kvalifikationer for at gøre.

Plads til kvalitet og læring under uddannelse

Pædagoguddannelsen har i årevis været under pres. Faldende optag og evindelige evalueringer har været medvirkende til ustabilitet og et ringere studiemiljø. BUPL Hovedstaden arbejder for bedre lærings- og arbejdsvilkår for vores studerende.

Vi ved, at trygge rammer er en forudsætning for læring. Det gælder også for vores pædagogstuderende. De sidste 20 år har pædagoguddannelsen været gennem mange evalueringer og reformer, som fundamentalt har forandret vilkårene for vores studerende. Som fagforening for pædagoger mener vi, at det er på tide at give ro og plads til den faglige udvikling på uddannelsen.

Vi bringer BUPL tæt på de studerende og vejleder dem om deres rettigheder og vilkår i deres praktik. Vi klæder vores institutioner på til at kunne tage godt imod pædagogstuderende både under og efter studiet. Alt i alt arbejder vi for, at den pædagogiske faglighed bevares og styrkes – både på pædagogstudiet samt på efter- og videreuddannelse.

Vores lokale ansvar

Sammenhængen mellem teori og praksis har altid været en hjørnesteen i pædagoguddannelsen. Vi mener derfor, at man påtager sig et særligt ansvar, når man ansætter en studerende, og at praktikken først og fremmest er et vigtigt læringsforløb.

Siden 2021 har vi opkvalificeret tillidsrepræsentanterne i BUPL Hovedstaden til at sikre en god velkomst og et udviklende praktikforløb for de studerende. Samtidig har vi indgået forskellige aftaler med nogle af vores kommuner, der opstiller specifikke kriterier for praktikpladser. Næste skridt bliver at klæde vores praktikvejledere på til at blive endnu bedre til at kunne varetage den studerendes læring og vejlede i at være en del af en arbejdsplads.

Nye indgange til studiet bidrager til fagligheden

Vi mangler pædagoger, og BUPL Hovedstaden ser derfor positivt på merit- og sporskifteuddannelsen. Erfaringerne fra vores medlemmer er, at de studerende hurtigt bringer mere kvalitet ind i hverdagen.

Muligheden for at få merit- og sporskiftestuderende i hovedstaden er stor. Næsten halvdelen af landets mulige meritstuderende findes i hovedstadens kommuner. Det omfatter også sporskifteuddannelsen, der endnu kun gælder for København og Frederiksberg Kommune i hovedstaden.

Tilbagemeldingerne, vi har fået i BUPL Hovedstaden, er overvejende positive. Der er opbakning til, at de nye indgange til studiet understøtter vores mål om at øge pædagogandelen og det faglige niveau lokalt i institutionerne.

Merit- og sporskifteuddannelsen løser dog ikke alene udfordringen med for få flere pædagoger, men det er en del af løsningen. Vi opfordrer derfor vores institutioner og kommuner til at benytte sig af muligheden for at sende personale på uddannelse og samtidig afsætte flere ressourcer til indsatsen.

Der findes sammenlagt 1.360 potentielle merit- og sporskiftepædagoger i hovedstadens kommuner

Kilde: Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, 2022)

BUPL Hovedstaden vil arbejde for kvalitet og læring på studiet og i praktik.

Inklusion uden ressourcer slider på arbejdsmiljøet

Det pædagogiske arbejdsmiljø er under pres, og særligt udfordringer med inklusion skaber en stigende mistrivsel blandt pædagoger og i børnefællesskabet.

Den pædagogiske opgave er generelt kompleks, men inklusionsdagsordenen har i den grad øget kompleksiteten og kravene til arbejdet. Følelsen af utilstrækkelighed sætter sig negativt i vores pædagoger og kulturen i institutionerne, og det forringer det lokale samarbejde, der ellers kan løse nogle af udfordringerne. Det er afgørende for den samlede inklusionsopgave, at pædagoger får tid, kompetencer og anerkendelse for at kunne løfte den.

En vigtig pædagogisk opgave

Inklusion er ikke noget nyt inden for pædagogik, og vi gør allerede en stor forskel. At rumme børns forskellighed og understøtte deres kompetencer ind i det rette fællesskab er en pædagogisk kerneopgave. For børn i udsatte positioner, er det gentagende gange bevist, at pædagoger spiller en afgørende rolle for at sikre, at børnene og familierne får den rette omsorg og hjælp.

Vi påtager os derfor gerne at løfte inklusion i den pædagogiske opgave, men det skal være ud fra en kvalificeret, faglig vurdering og ikke på bekostning af trivsel blandt vores børn, unge og kollegaer.

Hele børnefællesskabet taber

Det er blevet et politisk projekt at udvide normalområdet, så det kan rumme flere børn uden fokus på det enkelte barns behov.

Der kommer stadig flere børn med sværere adfærd, og det kræver flere ressourcer at møde deres behov og løfte inklusionsopgaven forsvarligt. Disse børn har brug for mere kontakt og støtte for at fungere bedst muligt i den samlede børnegruppe. Den tid går fra de andre børn, hvis behov det bliver vanskeligere at opdage og understøtte.

Der er brug for bedre og hurtigere adgang til opkvalificering og ressourcer tæt på børnegruppen, når inklusionsopgaven skal løses bedst. Mange faglige samtaler trækker pædagoger og ledere væk fra børnene, når fx en ressourcepædagog eller psykolog endelig bliver bevilliget. De nuværende rammer og vilkår, der er for at løse inklusionsopgaven, modarbejder intentionen og belaster den samlede personale- og børnegruppe.

Faglig frustration og moralsk stress

BUPL Hovedstadens personsagsbehandlere møder i stigende grad konsekvenserne af inklusionsopgaven. Mange medlemmer beskriver det strukturelle problem omkring inklusion som det, der antænder en faglig frustration og utilstrækkelighed. Følelserne bliver tit vendt indad, og selvbebrejdelsen fører oftest til stress og i stigende grad til en uhensigtsmæssig adfærd, der både rammer børn og kollegaer. Vi ser med stor bekymring på udviklingen, som især er udbredt blandt erfarne pædagoger. Det er vores overbevisning, at den uhensigtsmæssige adfærd skal ses som en reaktion og et forsvar efter langvarig stress. Det undskylder ikke adfærden. Men det viser nødvendigheden for et sundt arbejdsmiljø, hvor de personlige grænser og den faglige integritet ikke overskrides. Man skal kunne spørge om hjælp og spare om opgaverne, som alle har et fælles ansvar for at løfte. Det forudsætter et godt lokalt samarbejde, og der er inspiration at hente til det i MED-samarbejdet eller gennem vejledning hos BUPL.





Samarbejde mellem ledelse og medarbejdere styrker trivslen

Et stærkt samarbejde i institutionen er afgørende for, at vi trives bedst muligt i dagligdagen. Med afsæt i det pædagogiske arbejde sikrer MED/ TRIO-udvalget de formelle rammer for samarbejde, hvor alle bidrager til et godt arbejdsmiljø.

BUPL Hovedstaden har gennem de sidste par år haft særligt fokus på at understøtte et stærkt, lokalt samarbejde i institutionerne. Ikke overraskende viser erfaringer, at et velfungerende samarbejde på tværs af hele arbejdspladsen giver mulighed for at finde de bedste lokale løsninger, løfte arbejdsmiljøet og højne trivslen i institutionen. MED/TRIO samarbejdet erstatter på ingen måde kampen for bedre vilkår. Men det kan holde hånden under arbejdsmiljøet og den lokale trivsel, mens det langstrakte politiske arbejde er i gang.

BUPL Hovedstaden opfordrer derfor alle vores institutioner til at prioritere indsatsen, der styrker det lokale samarbejde.

Fælles ansvar for samarbejdet om det pædagogiske arbejde

Det formelle samarbejde i MED- og TRIO-udvalget varetages af leder, TR og AMR, der har et særligt ansvar for at sikre et godt samarbejde og arbejdsmiljø i institutionen. Leder, tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant danner rammen og faciliterer samarbejdet, der tager udgangspunkt i den fælles kerneopgave – det pædagogiske arbejde. Rundt om opgaven er det pædagogiske personale, og hvor alt er afhængigt af hinanden. Ansvar for samarbejde kan altså ikke parkeres i udvalget, men skal ske i sammenspil med hele personalegruppen, der forventes at bidrage konstruktivt til samarbejdet om det pædagogiske arbejde.

BUPL Hovedstaden vil fortsat arbejde for at understøtte og udvikle et stærkt, lokalt samarbejde – herunder MED/TRIO-udvalget og dets roller.

Dialogværktøj til det gode samarbejde

BUPL Hovedstaden har udviklet et redskab bestående af dialogkort, der kan skabe proces for og fælles forventning til MED/TRIO-samarbejdet. Testfasen gav positive tilbagemeldinger, og med midler fra BUPL skal værktøjet færdigudvikles.

Vores årelange strategiske arbejde for at understøtte et stærkt lokalt samarbejde har helt konkret ført til udviklingen af et dialogværktøj, der tager udgangspunkt i det pædagogiske arbejde. Formålet med værktøjet er at igangsætte og guide dialoger om arbejdet i MED/TRIO-udvalget og på tværs af den samlede personalegruppe.

Dialogværktøjet er et spændende og praktisk redskab til at få alle inddraget og skabe god fælles kultur i det lokale samarbejde. Jeg kommer fra et lille hus med et etableret og velfungerende TRIO-udvalg, så der er kortene ikke relevante. Men det kan give mening for os at bruge værktøjet ved pædagogisk forum og ved personalemøder, når vi som samlet personalegruppe skal forenes omkring det pædagogiske arbejde,”

- Senihe, tillidsrepræsentant i BUPL Hovedstaden.

Bred opbakning fra BUPL

Dialogværktøjet er udviklet af et samlet BUPL i samarbejde med Aron – Center for bæredygtigt arbejdsmiljø. Det har været en grundig og inddragende proces over flere år. Teorier og metoder er prøvet af i praksis under udviklingen sammen med medlemmer, tillidsfolk, politisk valgte og ansatte. Gennem bl.a. en MED-konference og testfase har vi fået nyttig viden og sparring internt i fagforeningen til den videre proces.

Tilbagemeldingerne har generelt været positive, og i juni fik BUPL Hovedstaden bevilliget midler fra forbundet til at færdigudvikle og producere dialogværk-

tøjet, som vi glæder os til at præsentere for vores medlemmer og resten af BUPL.

Brug for yderligere hjælp og vejledning til det interne samarbejde?

Dine fællestillidsrepræsentanter eller ledersekretariatet (hvis du er leder) kan vejlede dig i rollefordeling, ansvar og mulige løsninger. Vi rådgiver ud fra de rammer, der er for det konkrete samarbejde.



Vi har krav på et markant lønløft

Med erfaringerne fra OK21 og lønstrukturkomitéen er vores forberedelser til 2024-overenskomstforhandlingerne allerede i gang. Fremtiden er usikker, og det bliver afgørende, at vi står sammen i BUPL om en reel lønfremgang.

Ved overenskomstforhandlingerne i 2021 skabte BUPL et koordineret pres sammen med andre faglige organisationer. Vi fik stor opmærksomhed og folkelig opbakning til at ændre det skævvridende løngab, som har hængt ved vores og andre kvindedominerede fag i det offentlige siden tjenestemandreformen i 1969. I BUPL mener vi, at lønefterslæbet er et politisk skabt problem, som bør løses på Christiansborg og i kommunerne.

På trods af den store bevågenhed på den fælles lønkamp og strejke blandt en faggruppe blev resultatet på OK21 kun, at lønstrukturkomitéen blev nedsat til at afdække lønefterslæbet for ansatte i den offentlige sektor. Selvom vi anser komitéen som en politisk armslængde, har vi selvfølgelig bakket op om dens arbejde, og afventer deres rapport her i efteråret. Nu handler det om at sikre, at lønstrukturkomitéens redegørelse ikke ender i en skrivebordsskuffe, men bliver brugt op til og under OK24 til reelle forhandlinger.

Det er din, vores og velfærdens kamp

Som medlem gør du en stor forskel, når du tager del i kampen. For jo flere vi er, jo mere kan vi påvirke politikerne. BUPL Hovedstaden lover at holde et højt aktivitetsniveau og klæde dig på til at tage del i OK24 – både før og under. Der vil være fyraftensmøder, kontakt gennem tillidsrepræsentanter, information via nyhedsbreve og BUPL Hovedstadens sociale medier.

Vi står forud for en stor og svær kamp ved OK24, som bliver yderligere vanskeliggjort af den globale inflation, krigen i Ukraine og et kommende Folketingsvalg, der kan vende op og ned på hele det politiske landskab. Der findes ingen lette løsninger, og det er afgørende for vores muligheder i overenskomstforhandlingerne, at der er en bred opbakning til OK24 internt i BUPL. Samtidig skal vi kunne danne stærke, meningsfulde alliancer i velfærden for at nå målet om et markant lønløft

til pædagoger. Indtil videre har lønstrukturkomitéen afklaret, at pædagogers lønefterslæb er betydeligt i forhold alle andre ansatte i den offentlige sektor over tid. Sidestiller man det med vores uddannelsesniveau og betydning for samfundet, understreger det blot i endnu højere grad, at vores lønniveau er skævt og efterlader velfærden i stikken.

Vi holder stadig alle døre åbne

Resultatet kommer ikke ved OK-forhandlingerne alene. Vi har gang i forskellige politiske spor, og BUPL er både som fagforening og forbund i gang med det strategiske forarbejde til OK24.

Siden lønstrukturkomitéens første møde har BUPL Hovedstaden været aktivt til stede ved demonstrationer, når komitéen samledes, og vi har holdt møder med politikere. BUPL har skrevet læserbreve og debatindlæg. Formålet har været hele tiden at minde politikerne om, at vi forventer en forhandlingsproces med positive resultater ved de kommende OK-forhandlinger. Vores mål er defineret, og alle døre er endnu åbne.

Lønstrukturkomitéen

Lønstrukturkomitéen blev nedsat efter mægling i forligsinstitutionen i forbindelse med OK21. Komitéen har til formål at analysere lønstrukturer og lønudvikling i den offentlige sektor. Det sker inden for den danske model og dækker bl.a. overenskomstforhandlinger mellem arbejdsgivere og faglige organisationer. Komitéens arbejde bygger oven på eksisterende viden fra Lønkommissionens anbefalinger fra 2010.

Lønstrukturkomitéen består af i alt 17 medlemmer hhv. eksperter, arbejdsmarkedets parter og arbejdsgivere.

BUPL er repræsenteret i komitéen gennem Fagbevægelsens Hovedorganisation.

Løn for offentlige velfærdsstillinger

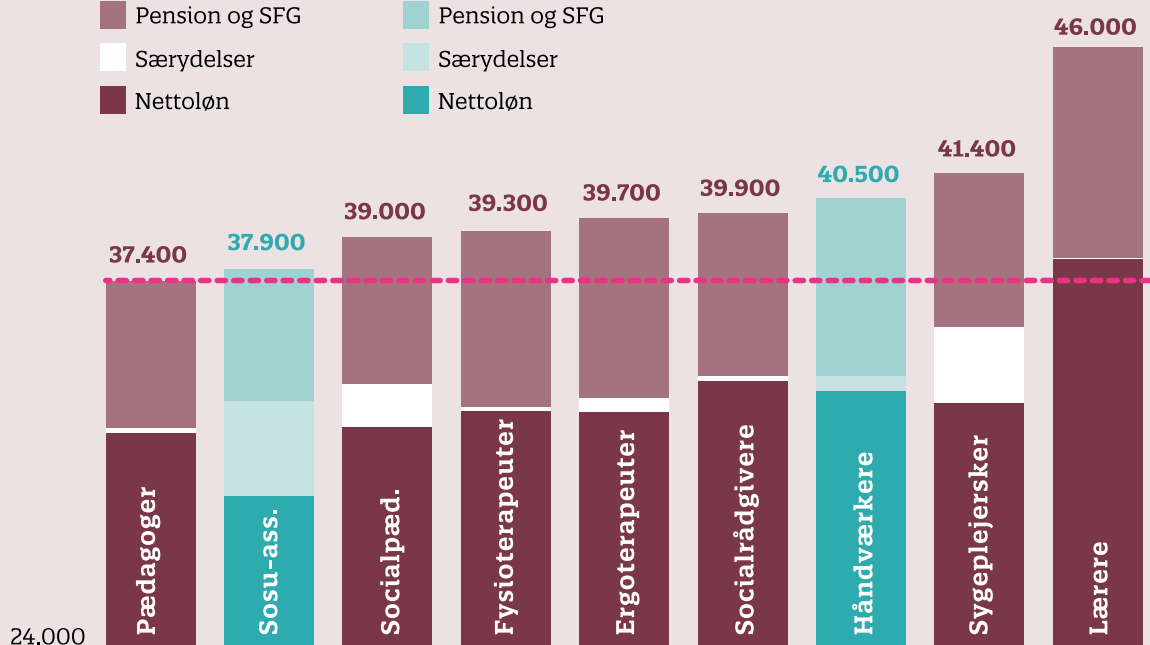
Løn inkl. særydelser, pension og særlig feriegødtgørelse

Mellemlang videregående udd.

- Pension og SFG
- Særydelser
- Nettoløn

Erhvervsfaglig udd.

- Pension og SFG
- Særydelser
- Nettoløn



Kilde: KRL, oktober 2021, gennemsnitsløn for kommunale og regionale stillingskategorier

BUPL Hovedstaden forpligtiger sig til at have et højt aktivitets- og informationsniveau omkring OK24 og sørge for, at medlemmer er klædt på til at kunne støtte op om aktiviteterne før og under forhandlingerne.

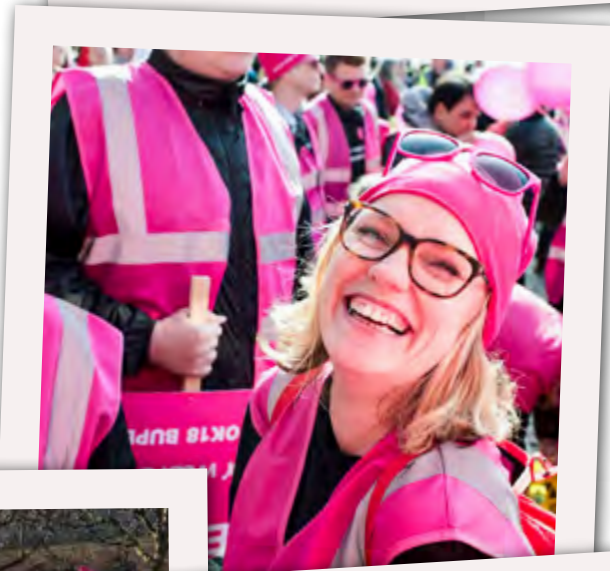


Et stærkt BUPL står sammen!

Det solidariske sammenhold mellem medlemmer, fagforening og forbund er helt afgørende for, at vi er stærkt repræsenteret i de politiske dagsordener, hvor der er kamp om pladserne.

Vi er alle sammen en del af BUPL, og vores arbejde er afhængigt af, at vi alle bidrager. Det gør du allerede gennem dit kontingent og din demokratiske stemme ind det fagpolitiske arbejde. Tak for det!

BUPL Hovedstaden har mange aktive medlemmer, og det betyder særligt meget ved så store dagsordener som OK24, hvor vi brug for din opbakning. Det kan du ved at deltage i demonstrationer, hjælpe med at dele vores budskaber fx på de sociale medier, dele historier fra din hverdag med os og omverdenen, lave sociale aktiviteter, der engagerer dine kollegaer. Du støtter også op om BUPLs arbejde, når du deltager i undersøgelser, der giver os data, vi kan bruge til at påvirke medier og politikere. Al hjælp og opbakning gør en forskel, når vi vil sikre den enkelte pædagog, professionen, fagligheden og vilkårene.





SE ARRANGEMENTER
OG NYHEDER

 bupl.dk/lokalt/hovedstaden

BUPL
HOVEDSTADEN

FØLG DIN
FAGFORENING

 facebook.com/BUPLHovedstaden

 instagram.com/buplhovedstaden

 twitter.com/buplhovedstaden

