

BUPL
NORDSJÆLLAND

*Velkommen til
Generalforsamling 2023*

Solidaritet & sammenhold

GF 23 |

*Torsdag d. 05. oktober 2023 kl. 18.30
Pharmakon, Milnersvej 42, Hillerød*

BUPL Nordsjælland har fokus på ...

At organisere og engagere pædagoger i hele Nordsjælland, om de vigtigste politiske dagsordener, samt søge og indgå i samarbejder og alliancer for at løfte det fagpolitiske arbejde og skabe resultater. For at lykkes skal vi være mange. Solidaritet og sammenhold er derfor nøglebegreber for alt fagpolitisk arbejde i BUPL Nordsjælland.

» At arbejde for en høj stemmeprocent i forbindelse med OK24, samt afsøge forskellige muligheder for at engagere og aktivere pædagoger, forventningsafstemme med medlemmer og kommunikere klart om forløbet rundt om forhandlingerne.

Prioriterede indsatser :

- Kommunikation og formidling af processer, dilemmaer og problemstillinger i forbindelse med OK24.

» At udvikle og styrke det lokale lønarbejde så pædagogers lønudvikling prioriteres højt i organisationen, både før, under og efter overenskomstforhandlinger.

Prioriterede indsatser :

- Systematik i forhandlingsarbejdet.
- Et solidt afdæknings- og analysearbejde.
- Prioriterede indsatser i kommuner og områder der via afdækningen fremstår som særligt udfordrede.
- Skærpe af de pædagogiske argumenter i relation til løn- og vilkårsarbejdet.

» At fastholde fokus på forhandlinger af aftaler for pædagoger, der skaber tid og rum til faglig udvikling, og som sikrer fleksibilitet og balance i pædagogers arbejdsliv. Derudover at arbejde med et skærpet fokus på at styrke og udvikle rammerne for den sidste del af pædagogers arbejdsliv. Herunder at understøtte fastholdelse og rekruttering til professionen.

Prioriterede indsatser :

- Søge indflydelse og dialog med arbejdsgiverne omkring pædagogers psykiske og fysiske arbejdsmiljø.
- Forhandling af flere attraktive aftaler, der giver øget mulighed for fleksibel tilrettelæggelse af det pædagogiske arbejde.
- Afsøge muligheden for indgåelse af (fx senior) aftaler der giver pædagoger mulighed for og lyst til at blive på arbejdsmarkedet.



» At understøtte rammer og vilkår på det pædagogiske område, med særligt fokus på fritids- og skoleområdet, og skærpet blik for at opspore og indhegne nye organiseringer i forhold til både løn, arbejdsvilkår og pædagogisk formål.

Prioriterede indsatser :

- Arbejde for at pædagoger ledes af pædagogfaglige ledere.
- Arbejde for at den pædagogiske opgave understøttes af de rette vilkår, og med den rette løn og kompetenceudvikling, med særligt blik for mellemformer og arbejdet med inklusion.
- Argumentere for flere fuldtidsstillinger for fritids- og skolepædagoger.
- Fokus på øget indflydelse på tilrettelæggelsen af arbejdet og opgaverne for pædagoger i fritid og skole.

» At sikre den lokale udmøntning af minimumsnormeringerne, samt understøtte og argumentere for vigtigheden af en høj pædagogandel, som det stærkeste parameter for kvalitet på alle områder. Herunder at understøtte rekrutteringen til professionen gennem uddannelse.

Prioriterede indsatser :

- Solidt og vedholdende påvirkningsarbejde i forbindelse med kommunernes budgetlægning og -udmøntning.
- Bedre vilkår for praktikinstitutionernes mulighed for at være uddannelsesinstitution.

» At sikre ordentlige rammer for lederes psykiske arbejdsmiljø, samt understøtte vejen fra pædagog til leder gennem strategisk arbejde med udvikling af stillingskategorier, med mulighed for at dele ledelsesansvar og opgaver.

Prioriterede indsatser :

- Indgå dialog med kommunerne om rammer og vilkår for pædagogfaglig ledelse.
- Strategisk arbejde for oprettelsen af mellemliderstillinger.
- Strategisk arbejde for rekruttering til og fastholdelse af lederstillinger.

Mellem lokalløn og OK24

Pædagoger skal have mere i løn. Det er et faktum, og det skal blive svært at komme udenom. Med en mellemlang videregående uddannelse, hører pædagogerne til blandt de højtuddannede offentlige ansatte. Lønstrukturkomiteens rapport over gennemsnitslønninger i den offentlige sektor viser, at pædagoger ligger beskæmmende lavt lønmæssigt i forhold til andre med samme uddannelsesniveau. På trods af dette har tiden vist, at det pædagogiske arbejde med børn og unge er en grundlæggende præmis i velfærdssamfundet.

Der er stor efterspørgsel på pædagoger, og hvis det skal blive attraktivt af blive og være pædagog, SKAL der gøres noget ved lønnen. Unge der står overfor et uddannelsesvalg, skal se at en professionsbachelor som pædagog, åbner døre frem for at lukke dem. Voksne der ønsker at skifte spor i arbejdslivet, skal se at det kan lade sig gøre uden at gå fra hus og hjem. Og ikke mindst skal erfarne og dygtige pædagoger, opleve at der er liv og fremtid i arbejdet som pædagog, og at det lønner sig at blive ved med at udvikle og dygtiggøre sig i faget.

Pædagogernes løn er ikke fulgt med hverken uddannelsesniveaue, ej heller opgavens kompleksitet og ansvar. Fokus på lønniveaue er derfor afgørende for, at flere vælger pædagoguddannelsen, og for at flere bliver i faget. Løn handler om mulighederne for at tiltrække

kvalificeret arbejdskraft til en profession, som samfundet har hårdt brug for. Flere pædagoger er afgørende for høj kvalitet i arbejdet med børn og unge.

Hvad vil vi have? MERE I LØN!

Folketingsvalg, nyt regeringsgrundlag, sidste overenskomst og lønstrukturkomiteens rapport har samlet tegnet indholdet og rammen op, for efterårets trepartsforhandlinger samt forberedelserne og forhandlingerne af OK 24. Der er meget på spil. Komplexiteten er stor og for at lykkes og tage de første, helt afgørende skridt i opgøret med pædagogernes lønefterslæb, skal vi forstå betydningen af solidaritet og sammenhold.



Vi er afhængige af opbakning, samarbejde og alliancer med befolkningen, naboen, kollegaen, med hinanden på tværs af faggrupper og på tværs af det private og offentlige arbejdsmarked.

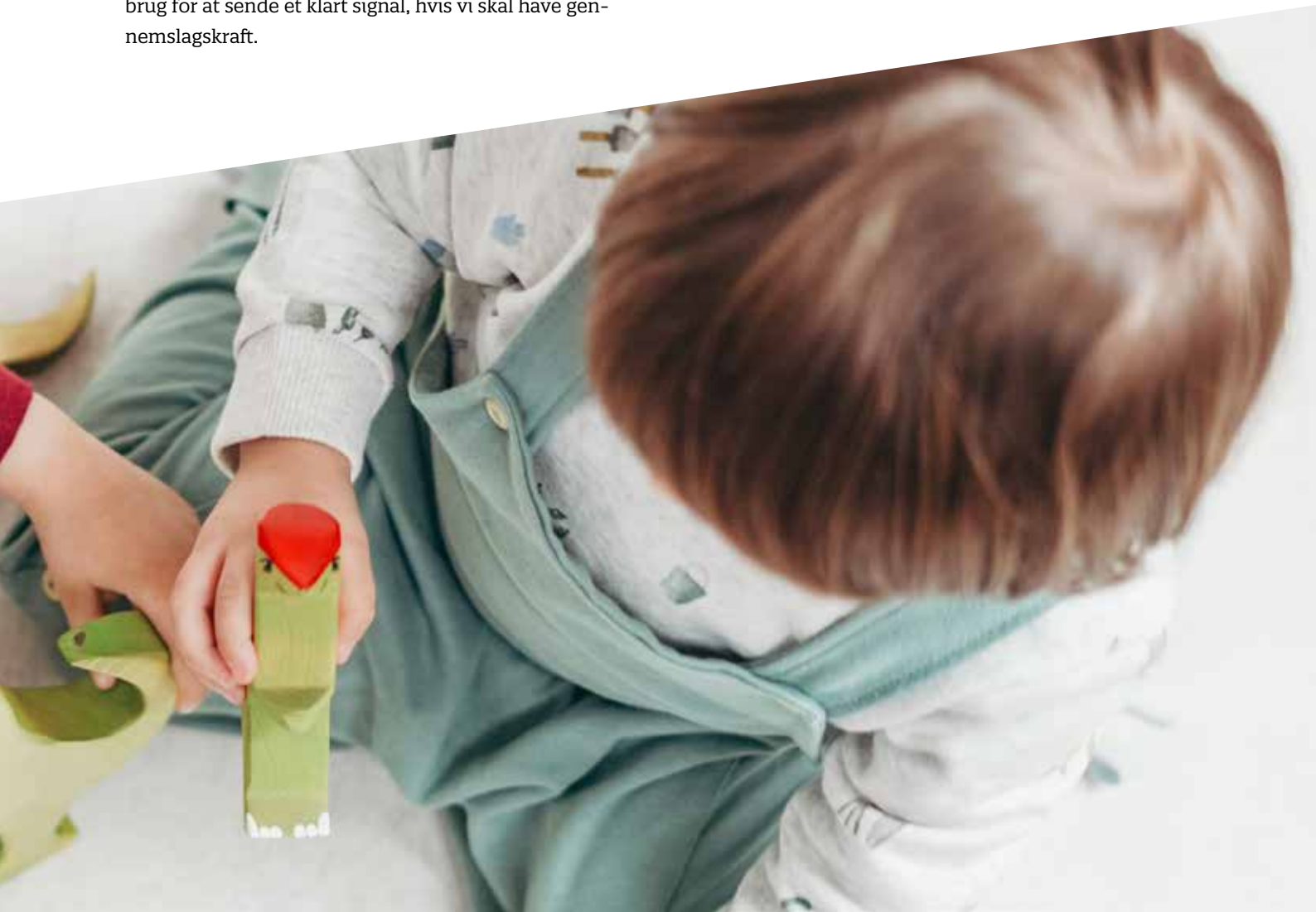
Med andre ord - der skal arbejdes i flere forskellige spor, for at sikre pædagoger det der kaldes på - nemlig MERE I LØN! Der er brug for alle kræfter. BUPL er dig og mig - alle nuværende og alle kommende medlemmer, der står sammen om at sikre de bedste rammer for faget. Det er afgørende at alle medlemmer i BUPL Nordsjælland oplever, at de har mulighed for at involvere sig. Og det er vigtigt, at vi alle kender og støtter op om fællesskabets beslutninger, når vi skal tage kampen om pædagogernes og ledernes løn ved OK 24.

Hver enkelt handling tæller. I sammenholdets og solidaritetens navn når vi længst. Sammen, og hver især, skal vi sætte vores styrker i spil. Når nogen ikke forstår, hvorfor pædagoger er vigtige, skal vi tale om vores faglighed. Vores vigtigste værktøj er fortællingen om pædagogers styrke og betydning for børn, unge og voksnes dannelse og udvikling til hele mennesker. Der er allerede gang i de indledende øvelser til OK24. Blandt pædagogprofessionens mange værdige sager, satser vi ved denne lejlighed behårdt på løn. Der er brug for at sende et klart signal, hvis vi skal have gennemslagskraft.

Trepartsforhandlinger og lokal løn

Regeringen beskriver i deres grundlag og optakt til trepartsforhandlingerne, deres "modkrav" for udmøntningen af de 3 mia. Det hedder; flere på fuld tid, et kig på faggrænser og mere brug af lokal løn. I forløbet frem mod både treparts- og OK forhandlingerne bliver det væsentligt, at vi - BUPL og medlemmerne - drøfter og forventningsafstemmer omkring mulige scenarier i forhandlingerne, og dermed i resultatet, herunder disse dilemmafyldte "modkrav" fra regeringen og KL.

Et element i pædagogernes løn er Lokal løn. Ved tidligere overenskomster er der afsat midler til lokal forhandling og udmøntning. Løn forhandles altså ikke alene i forbindelse med en overenskomst. I BUPL Nordsjælland arbejdes der hver dag med lokale lønforhandlinger. Med afsæt i afdækning, analyser, strategier og argumentationer – forhandler vi pædagogers løn til gavn for det enkelte medlem og med et skarpt øje for, hvordan vi bidrager til et løft af lønniveauet i hele professionen.



Et bæredygtigt arbejdsliv med tid til faglighed

For pædagoger hænger arbejdsmiljøet og fagligheden tæt sammen. Det står klart frem i de fortællinger pædagoger kommer med, når de beskriver deres arbejdsliv og vi ser det også i forskningen. For pædagoger er det gode arbejdsmiljø mange ting. Helt generelt handler det om at have de rette vilkår og rammer, for at løse den pædagogiske opgave, at være understøttet af faglig ledelse tæt på, og have tid til at forberede sit pædagogiske arbejde. Ikke mindst handler det om at have en pædagogkollega at sparre og samarbejde med i løsningen af professionens komplekse opgaver.

Sammen med lønnen er uddannelsen af nye kollegaer noget, der optager BUPL Nordsjælland meget. Særligt i en tid som denne med små ungdomsårgange og fald i optaget på pædagoguddannelsen. På nationalt niveau arbejder vi for en styrket pædagoguddannelse som et element i at gøre det attraktivt at blive og være pædagog. Lokalt i BUPL Nordsjælland arbejder vi på flere fronter med at understøtte vejene til at blive pædagog. De seneste år har vi set en positiv udvikling i udbredelsen af merituddannelse, men det kan sagtens blive bedre. Det er positivt at presset for at fortsætte opkvalificeringspuljen, har givet pote. Men vejen til at gå fra medhjælper eller assistent til uddannet pædagog, kan understøttes endnu bedre i kommunerne.

Det samme gør sig gældende for den del af uddannelsen, der forgår på arbejdspladserne – nemlig praktikken. En god praktikoplevelse er for mange studerende afgørende for oplevelsen af at være havnet på rette hylde. Det er en usikker tid for de studerende. De er på gyngende grund, mens de øver sig og lærer af både succeserne og fejltagelserne. Derfor er det altafgørende at praktikken finder sted, i et understøttende arbejdsfællesskab, hvor man bliver modtaget og guidet igennem alt det nye. I et praktikforløb er hele arbejdspladsen uddannelsesinstitution. Der er brug for både en leder og en TR, der kan introducere én til rammerne for arbejdet, en vejleder der har tid til vejledning, får løn for opgaven og er understøttet af en vejlederuddannelse, og et kollegafællesskab, hvor man bliver varmt modtaget og hvor man involveres i den faglige dialog og bliver tilpas fagligt udfordret.

Tid til faglighed

En stærk kultur for faglig sparring kræver, at der er tilstrækkeligt med faglige kræfter til stede på arbejdspladsen. Vi bliver ved med at arbejde for en højere pædagogandel, fordi pædagogerne er garanter for kvaliteten i de pædagogiske tilbud. Det blev ikke mindst tydeligt ved offentliggørelsen af den nationale kvalitetsundersøgelse på 0-2 årsområdet som VIVE og EVA har gennemført på vegne af Børne og Undervisningsministeriet. Det pædagogiske arbejde er komplekst og kræver uddannede medarbejdere. Loven om minimumsnormeringer træder i kraft i 2024, og i BUPL har vi fokus på at slå ring om normeringerne og fortsætte arbejdet for kvalitetsnormeringer, med særligt fokus på pædagogandelen.

I bestræbelsen på at understøtte en høj kvalitet i den pædagogiske praksis, er normeringer og pædagogandel vigtige skridt på vejen. Det samme er ordentlige rammer for den faglige udvikling. Pædagogers ønske om mere tid, udspringer af behovet for at kunne udøve sin faglighed i samspil med børn, unge og voksne. Det handler om tid til at forberede sit pædagogiske arbejde, planlægge hverdagen så den tager højde for forskellige børns behov, tid til at reflektere og udvikle fagligheden med uddannede kollegaer og tid til at dygtiggøre sig og udvikle sig i faget. Det er ikke rimeligt, hvis faglighed til hver en tid er noget pædagoger skal ryste ud af ærmet.

Fokus på ...

» At arbejde for en høj stemmeprocent i forbindelse med OK24, samt afsøge forskellige muligheder for at engagere og aktivere pædagoger, forventningsafstemme med medlemmer og kommunikere klart om forløbet rundt om forhandlingerne.

» At udvikle og styrke det lokale lønarbejde så pædagogers lønudvikling prioriteres højt i organisationen, både før, under og efter overenskomstforhandlinger.





Fokus på ...

» At fastholde fokus på forhandlinger af aftaler for pædagoger, der skaber tid og rum til faglig udvikling, og som sikrer fleksibilitet og balance i pædagogers arbejdsliv. Derudover at arbejde med et skærpet fokus på at styrke og udvikle rammerne for den sidste del af pædagogers arbejdsliv. Herunder at understøtte fastholdelse og rekruttering til professionen.

» At understøtte rammer og vilkår på det pædagogiske område, med særligt fokus på fritids- og skoleområdet, og skærpet blik for at opspore og indhegne nye organiseringer i forhold til både løn, arbejdsvilkår og pædagogisk formål.

Vejen til børn og unges trivsel hedder pædagogik

For børn og unge er fællesskaber et centralt omdrejningspunkt når det gælder trivsel. Pædagoger i fritidsinstitutioner og skoler møder børn og unge, der falder ind og ud af de fællesskaber, hvori de dannes og udvikler sig. Derfor er arbejdet med fællesskaber en central del af kerneopgaven som pædagog, ikke mindst når det gælder forebyggelse af den mistrivsel vi ser stige i disse år. Det gælder både det almene pædagogiske arbejde med en generation af børn og unge, der lever store dele af livet online. Og det gælder også arbejdet med inklusionen af de børn, der balancerer på kanten af fællesskabet.

Arbejdet med inklusion er en vanskelig opgave, når rammerne er så snævre at både børn og pædagoger slår sig på dem. Løbende opstår behovet for at omstrukturere og opfinde nye organiseringer, der kan tage hånd om de børn og unge, der har brug for at blive mødt med noget andet, end det der var. Det stiller nye krav til kommunerne, og de rammer, der opstilles for løsningen af opgaven. Derfor har vi i BUPL Nordsjælland, et særligt fokus på at opspore og slå ring om de nye mellemformer der opstår, så det pædagogiske arbejde har en chance for at lykkes, og så de ansatte pædagoger er understøttet af ordentlige vilkår og rammer.

I fritidsinstitutionerne og på skolerne har børn og unge behov for at blive mødt i øjenhøjde, som dem de er - af pædagoger med et skarpt blik for potentialerne og styrkerne, både hos de enkelte børn og i fællesskabet.

Børn og unges liv er fyldt af forventninger til, hvordan de lærer, og hvad de præsterer. Men vi ser oftere og oftere børn og unge, der slår sig på de forventninger, de ikke kan indfri.

Normering og pædagog bør gå hånd i hånd

En tidstypisk udfordring er den, at børne – og ungelivet leves i relation til en digital virkelighed, der stiller nye krav til pædagoger. Når det gælder børn og unges skærmforbrug er forbud en fattig løsning. Der er tværtimod behov for nærværende voksne, der forholder sig til børn og unges virkelighed, også når den er digital.

Forskningen beskriver ligeledes hvor værdifuldt det er, også for de større børn i udskoling, at blive mødt af pædagogens nuancerede blik, både på den enkelte og på det fællesskab man er en del af. Vi ser desværre mistrivsel stige hos børn og unge jo ældre de bliver. Derfor er der behov for flere pædagoger til at tage hånd om de ældste børn og unge. Desværre ser vi sjældnere pædagoger repræsenteret i udskoling. Det er ærgerligt, når der netop her er et stort potentiale i at give pædagoger mulighed for at arbejde målrettet med børn og unges trivsel.

For de mindste børn er nærvær og faglighed ligeledes i høj kurs. Forårets kvalitetsundersøgelse på 0-2 årsområdet tegner et tydeligt billede af, hvilke konsekvenser det kan have for de mindste børn, når pædagogandelen er faldende. Og desværre ser vi, at det går hårdest ud over de børn, der har det største behov for et stabilt og kvalificeret pædagogisk tilbud.

Undersøgelsen udpeger arbejdet med børnefællesskaber og leg som områder med udviklingspotentiale i de undersøgte tilbud. Samtidig peges der på behovet for professionelle der kan handle på de pædagogiske intentioner, og som kan møde og guide børnene på det følelsesmæssige plan. Alt sammen kompetencer der er dybt forankret i den pædagogiske profession. Men det kræver, at pædagogerne er til stede. I hele landet genåbnes budgetter løbende med udsigt til besparelser. I BUPL Nordsjælland fastholder vi blikket på normeringer og pædagogandel, som helt centrale faktorer for en kvalificeret pædagogisk praksis.

Vilkår for pædagogfaglig ledelse

Pædagogfaglige lederes arbejdsvilkår er et centralt tema i BUPL Nordsjællands politiske arbejde. Det handler både om den enkelte leders trivsel, og muligheden for, at man som leder kan holde til at være i sit job, og så handler det om lederes mulighed for at udføre ledelsesopgaven. Arbejdsvilkår for ledere har ligeledes stor indflydelse på chancerne for at tiltrække dygtige pædagoger til ledelsesstillinger. Det handler også om balance i arbejdslivet, om arbejdstid og muligheden for at tilrettelægge sit arbejdsliv således at lederjobbet er foreneligt med det levede liv.

Tiltrækningen til pædagogfaglig ledelse hænger i høj grad sammen med de vilkår, der rammesætter ledernes mulighed for at udfolde og udføre ledelse. Bekymringer om arbejdstid, tilgængelighed og påvirkningen på familielivet, kan udfordre ellers gode ambitioner og motiver for at gå ind i ledelse. Vi står overfor en dobbeltsidet udfordring på ledelsesområdet, Samtidig med en stigende rekrutteringsudfordring til pædagogfaglige lederstillinger, er antallet af lederstillinger faldet stødt. Det handler derfor både om at bevare de lederstillinger der er, og understøtte lederes mulighed og motivationen for at blive i dem.

Gode arbejdsvilkår er den bedste rekrutteringsstrategi. Viser kommunerne rettidig omsorg for både nuværende og kommende ledere, øges motivationen. Mellemliderfunktioner kan være en vej til, at flere pædagoger får muligheden for at stifte bekendtskab med ledelsesopgaven.

I BUPL Nordsjælland vil vi sammen med kommunerne brolægge vejen fra pædagog til leder, med flere muligheder for at samle erfaringer og udvikle sig undervejs, blandt andet gennem uddannelse, mentorordninger og før-lederforløb. Vi søger ligeledes indflydelse og samarbejde med kommunerne, om veje til stillingsstrukturer så nye lederkræfter kræfter kan få lov at blomstre.

Der er brug for, at det pædagogiske arbejde ledes af en pædagogfaglig leder, og at man som pædagog oplever ledelse tæt på kerneopgaven. Men får man som leder ikke mulighed for at udfolde sin faglighed og indfri sine pædagogiske ambitioner, går det ud over overskuddet og nærværet. Det påvirker både den enkelte leder, og det siver ned gennem det sociale og organisatoriske arbejdsmiljø på arbejdspladsen.

For ledere er sparring og muligheden for at dele opgaver og ansvar med til at skabe motivation i jobbet, og for nogen kan det være afgørende for det valg man træffer, når man skal afgøre, hvornår man skal gå på pension. Med gode aftaler kan vi bevare vigtige erfaringer, og bygge bæredygtige broer mellem generationer af pædagoger og ledere. Alder kan være et ømtåleligt emne, og derfor er vi nødt til at arbejde med gode rammeaftaler og kollektive løsninger, i forhold til at fastholde seniorer i lederjobbet.

A close-up photograph of a child's hands pouring sand from a blue plastic cup into a red bucket. The child is wearing a blue t-shirt. The background is blurred, showing a wooden structure and a white cloth. The scene is outdoors, likely at a playground or beach.

Fokus på ...

» At sikre den lokale udmøntning af minimumsnormeringerne, samt understøtte og argumentere for vigtigheden af en høj pædagogandel, som det stærkeste parameter for kvalitet på alle områder. Herunder at understøtte rekrutteringen til professionen gennem uddannelse.

» At sikre ordentlige rammer for lederes psykiske arbejdsmiljø, samt understøtte vejen fra pædagog til leder gennem strategisk arbejde med udvikling af stillingskategorier, med mulighed for at dele ledelsesansvar og opgaver.

BUPL
NORDSJÆLLAND

Gydevang 46, 3450 Allerød
nordsj@bupl.dk
bupl.dk/lokalt/nordsjaelland

