



FÆLLESSKAB GIVER STYRKE

Beretning og fremtidigt arbejde 2018



BUPL
HOVEDSTADEN



INDLEDNING

Medlemmer i tusindvis kæmpede sammen skulder ved skulder ved årets overenskomstforhandlinger. Mange gik aktivt ind i kampen for at bevare og forbedre arbejdsforhold på tværs af forskellige overenskomster. Et sammenhold, der er gået over i historien, og som varsler nye tider for den danske fagbevægelse. Nye tider, der viser, at presset virker, når vi står sammen. Fællesskabet styrkede det samlede resultat af forhandlingerne.

Et andet sted, hvor BUPL's pres har virket, var ved udformningen af den nye dagtilbudslov, som trådte i kraft den 1. juli 2018. Det er en kæmpe sejr, at der i selve lovteksten står beskrevet, at legen og barndommen har en værdi i sig selv. En sejr, som BUPL har bidraget betydeligt til. Og hvis vi ikke fortsat bliver ved med at stå op imod den kraftige økonomiske tænkning og tælle-måle-veje-tilgang, der er i styringen af børneområdet, så mister vi noget helt unikt, som vores børn har ret til, nemlig legen og barndommen. Vi skal blive ved med at presse på, for den bedste måde, vi ruster børn til fremtiden på, er blandt andet ved at understøtte et solidt fundament i barndommen.

Det er bekymrende med retningen, som den politiske styring har, og som børneområdet er underlagt i dag. Styringen af børneområdet kan faktisk betyde en indsnævring af børns liv. Diversiteten forsvinder, når man lægger for snævre rammer om den pædagogiske praksis. Det er nu, vi skal vende den udvikling sammen.

Vi skal også fremover bruge vores samlede styrke til at modstå pres fra politikere, kommuner og forvaltning. Der er fortsat en masse at kæmpe for. Det altafgørende er, at vi gør det sammen i vores stærke fællesskab. Brug fagforeningen. Kom til fyraftensmøder. Diskuter pædagogik og pædagogers vilkår. Og bak op om centrale og lokale dagsordener, når det gælder. Vi har brug for hinanden. Sammen står vi stærkest! ■



OK18 – EN OVERENSKOMST I FÆLLESSKABETS NAVN

Årstiderne nåede at skifte fra vinter til forår og til sommer, imens fagbevægelsens medlemmer og forhandlere kæmpede for fremtidens løn og arbejdsvilkår. Og med de langstrakte og usædvanlige forhandlinger fik OK18 sit eget kapitel i historiebøgerne.

Arbejdsgiverne ville ikke anerkende, at offentligt ansatte skulle have del i opsvinget med blandt andet lønstigninger på lige fod med de privatansatte. Med konfliktvarsler hængende over hovedet, stod fagbevægelsen sammen skulder ved skulder. Og medlemmernes stærke fællesskab og enorme engagement skabte en stærk modpart til arbejdsgiverne.

Det lykkedes os alle at modstå Kommunernes Landsforenings (KL) krav om forringelser af seniordage. Vi fik en lønfremgang. Vi fik en ligelønspulje, som er det

første spæde skridt mod ligeløn. Og vi stod sammen på tværs af faggrupper, kommuner, regioner og staten i et fælles forsvar for den danske model.

Medlemmerne stemte ja til OK18

Fagforbundene kunne i juni måned præsentere historisk høje stemmeprocenter, da de sidste stemmer fra urafstemningerne var gjort op. 68,5 procent af BUPL's medlemmer stemte. Ud af dem stemte 94 procent ja. Det giver styrke til hele forhandlingssystemet og de aftaler, der bliver indgået, når så mange medlemmer benytter deres demokratiske ret og tager stilling til OK-forliget.

Fusion mellem FTF og LO

Næsten som et symbol på fællesskabet slog FTF og LO sig sammen til én stor hovedorganisation i april. Dermed blev en ny stærk hovedorganisation født med 1.500.000 lønmodtagere. BUPL har støttet et ja til fusionen, da det vil give fagbevægelsen ekstra muskler, når vi står sammen som én samlet styrke.

KAMPEN OM DEN DANSKE FORHANDLINGSMODEL

Årets OK-forhandlinger viste, at vi ikke kan tage noget for givet. Arbejdsgiverne var konfliktoptrappende igennem hele forløbet. Arbejdsgivernes udtalelser i begyndelsen af forhandlingerne var med til at puste til de offentlige ansattes indignation efter mange års nedskæringer og manglende anerkendelse. Og vi offentligt ansatte stod sammen på tværs af faggrupper under parolerne: »Vi er mere værd« og »Nok er nok«.

OK18-forhandlingerne viste et tydeligt misforhold i magten imellem arbejdsgiverne og arbejdstagerne. Arbejdsgiverne forsøgte at splitte de faglige organisationer ad blandt andet ved at love en rekrutteringspulje på 500 millioner kroner til FOA i begyndelsen af forhandlingerne. Men arbejdsgivernes pres skabte et modpres. Forhandlingerne brød sammen, og fagforbundene varslede at udtage 10 procent af medlemmerne til strejke, mens arbejdsgiverne brutalt varslede en lammende lockout af 750.000 offentligt ansatte. Et unødvendigt hårdt skridt fra arbejdsgivernes side. Et skridt, der kalder på, at den danske forhandlingsmodel kigges efter i sømmene, for det ulige styrkeforhold giver unødvendig meget magt til arbejdsgiversiden.

AKTIVISMEN SPREDTE SIG SOM RINGE I VANDET

OK18-resultatet blev styrket betydeligt af, at så mange BUPL-medlemmer, tillidsrepræsentanter og fagforeninger i hovedstaden valgte at kæmpe sammen. Tak til alle jer, der bakkede op til demonstrationer, fakkelloptog, foran Forligsinstitutionen og på de sociale medier. Og tak til jer, der udtalte jer i pressen, sendte billeder til os og hjalp med at brygge span-



»Hvis vilkårene forringes i den offentlige sektor, så bliver det svært at rekruttere dygtige medarbejdere.«

KLAUS LYNGHØFT NIELSEN, PÆDAGOG OG TILLIDSREPRÆSENTANT I TÅRNBY KOMMUNE, PÅ TV2 NEWS



»Vi fortjener ordentlige lønninger i den offentlige sektor. Jeg håber, de får forhandlet sig frem til et resultat. Men hvis der skal en konflikt til, at vi pædagoger får en fair løn, så er vi klar.«

KIM THEM SIMONSEN, PÆDAGOG OG TILLIDSREPRÆSENTANT I FREDERIKSBERG KOMMUNE, PÅ TV2 NEWS



»Jeg håber på, der kommer en dialog, at man mødes og finder en løsning, så vi undgår konflikt. Men hvis ikke det er godt nok, så er vi nødt til at tage konflikten, for det skal være en løsning for alle sammen.«

ANNE HJORT, STØTTEPÆDAGOG I DRAGØR KOMMUNE, PÅ DR.DK



»Vi er kommet sammen, og vi går sammen. Det er lykkedes os. Og i går var der en helt forløsende stemning«

DURITA KROSSTEIG Í DALI, FÆLLESTILLIDSREPRÆSENTANT I FREDERIKSBERG KOMMUNE, PÅ DR.DK

OK18-aftalen i overskrifter

STIGNING I REALLØN

Den generelle lønstigning forhøjes med 6,82 procent over 3 år i overenskomstperioden. Derudover er privatlønsværnet afskaffet.

ET SKRIDT MOD LIGELØN

Der er aftalt en ligelønspulje, der skal være med til at mindske løngabet til de mandedomnærede fag. Derudover er der aftalt en pulje på 0,35 % til de specielle forhandlinger af BUPL's overenskomster.

FORTSAT RET TIL SENIORDAGE

Pædagogerne har fortsat ret til seniordage, selvom arbejdsgiver fra starten har presset på for at forringe ordningen. Det pres modstod vi.

AFDÆKNING AF LÆRERNES ARBEJDS TID FREM MOD OK21

Det er aftalt, at KL og Lærernes Centralorganisation (LC) frem mod overenskomstforhandlingerne i 2021 skal afdække og forhandle om arbejdstid.

FORBEDRINGER I AFTALER

Derudover er der også forbedringer af ferieaftalen, aftalen om fravær af familiemæssige årsager og tryghedspuljen.

devis af kaffe i BUPL-kaffevognen foran Forligsinstitutionen. Også en særlig tak til alle de tillidsrepræsentanter, der hjalp med til at mobilisere og skabe relationerne, så vi blev tydelige på gadeplan. Det er helt afgørende, at man er aktiv i processen. Jeres opbakning var helt uvurderlig.

KAMPEN OM LIGELØN

Selvom OK18 blev afsluttet med et godt resultat, så er der fortsat meget at kæmpe for. BUPL kæmper fortsat for ligeløn, for der er ikke ligeløn for arbejde af samme værdi på det danske arbejdsmarked.

I Danmark er der stor forskel på, hvad kvinder og mænd tjener. Og pædagogerne får for lav en løn i forhold til faggrupper med tilsvarende uddannelsesniveau og i forhold til fag og arbejdsområder med tilsvarende kompleksitet og ansvar som det pædagogiske arbejde.

Med OK18 gik vi et lille skridt i den rigtige retning med en ligelønspulje, da det lykkedes at få sat fokus på ligelønsproblematikken. Puljen blev dog ikke så stor som ønsket. Derfor vil vi fortsat kæmpe for ligeløn. ■

BUPL Hovedstaden vil i sit fremtidige arbejde frem mod næste overenskomstforhandlinger have fokus på følgende:

- At fortsætte kampen for reallønsforbedringer, ligeløn og rimelige arbejdsvilkår på det pædagogiske arbejdsmarked.
- At bidrage til arbejdet med at få reguleret og moderniseret den danske model, så parterne, arbejdstagerne og arbejdsgiverne, er mere ligeværdige.
- At bygge videre på medlemsengagementet og fællesskabet, der blev opbygget under OK18-forhandlingerne.
- At arbejde for at styrke solidariteten og det fælles ansvar i fremtiden.



»Det her sammenhold burde alle opleve. Det er kolossalt opløftende og meget rørende.«

HENRIETTE BROCKDORFF,
FORMAND FOR
BUPL HOVEDSTADEN I.B.T.





ØGET FOKUS PÅ MEDLEMSENGAGEMENT

Medlemmerne skal kunne få indflydelse på fagforeningens arbejde. Derfor ønsker vi i BUPL Hovedstaden at skabe brede tilbud og muligheder for medlemmerne. Vores medlemmers interesser er forskellige, og det skal fagforeningens tilbud også bære præg af.

Et stærkt engagement blandt medlemmerne er afgørende for BUPL Hovedstaden som fagforening. Til sidste års generalforsamling kom deltagerne med input til, hvordan BUPL Hovedstaden kan øge medlemsengagementet. Inputtene er blevet bearbejdet og en gruppe af bestyrelsesmedlemmer har udarbejdet et indsatspapir, som den samlede bestyrelse tager stilling til. Målet er at få flere medlemmer til at deltage aktivt i fagforeningsarbejdet, da det styrker det politiske påvirkningsarbejde og arbejdet for den pædagogiske profession.

I løbet af året afholder BUPL Hovedstaden mange arrangementer for medlemmerne. Fyraftensmøderne er velbesøgte og giver faglig inspiration. Der er politiske værksteder, hvor medlemmerne har direkte indflydelse

på BUPL's politikker og strategier. Årlige træf og værksteder for tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter. Der er motionsløb, hvor det handler om at have en hyggelig eftermiddag og aften med kollegerne. Og i maj måned var et lille hold af bestyrelsesmedlemmer til den pædagogiske konference ConCrit, der i år handlede om bæredygtighed i det pædagogiske arbejde. ■

BUPL Hovedstaden vil arbejde med følgende i forhold til medlemsengagement:

- At sikre brede og relevante medlemstilbud og muligheder for at få indflydelse på BUPL's arbejde.
- At planlægge medlemstilbud på baggrund af medlemmernes forslag på sidste års generalforsamling samt bestyrelsesgruppens materiale.

NY DAGTILBUDSLOV PÅ VEJ

Arbejdet med kvalitet i børnehøjde i daginstitutionerne er fortsat i gang, og det har været et særligt år på 0-6 års området. I maj måned vedtog folketinget en ny dagtilbudslov. Det specielle er, at det nu ved lov er beskrevet, at barndommen og legen er en værdi i sig selv. Det er ikke nyt for pædagogerne, men muligvis for politikerne.

Den nye pædagogiske læreplan er en del af dagtilbudsloven. BUPL har i høj grad været med til at forme den nye pædagogiske læreplan og styre den væk fra den skoleorienterede læringstilgang. Den nye pædagogiske læreplan har et bredt læringssyn, hvor barnet ses som en aktiv medspiller. Pædagogerne skal i praksis fokusere på leg, engagement og deltagelse i børnefællesskaber. Og pædagogen skal selv have en aktiv rolle i forhold til børnenes leg. Den nye pædagogiske læreplan skal bruges som et redskab til at udvikle læringsmiljøer af høj kvalitet, der kan understøtte børns trivsel, læring og udvikling.

HVAD KOMMER DEN NYE PÆDAGOGISKE LÆREPLAN TIL AT BETYDE FOR INSTITUTIONERNE?

Ved realiseringen af dagtilbudslovens nye pædagogiske læreplan skal der bygges ovenpå alt det gode, der allerede sker i institutionerne. Fundamentet er de værdier og den viden, vi har i forvejen, og at hele den pædagogiske hverdag har en værdi i sig selv.

Lokalt arbejder vi for, at den nye pædagogiske læreplan bliver den overordnede ramme for styringen af daginstitutionsområdet. Det vil give pædagogerne en del af deres autonomi tilbage igen. De pædagogfaglige ledere får i samarbejde med pædagogerne ansvaret for

at udvikle og tilpasse den pædagogiske læreplan, så den passer til den enkelte børnegruppe. Det stiller krav til den faglige refleksion i institutionen. Og netop den nye evalueringskultur, som er en del af den nye pædagogiske læreplan, er vi i BUPL Hovedstaden opmærksomme på. Det er helt afgørende, at der er tid og ressourcer til planlægning, udvikling og evaluering, hvis vi skal videreudvikle pædagogiske udviklingsmiljøer.

OPMÆRKSOMHED PÅ NYE KRAV OG OPGAVER

Vi har en stærk pædagogisk tradition i Danmark, hvor pædagogens autonomi er afgørende. Derfor er det en sejr, at det nu er ude i institutionerne, at det besluttes, hvordan der skal arbejdes med de enkelte børnegrupper gennem den nye pædagogiske læreplan. Pædagoger vil gerne udvikle pædagogik, men vi vil nødig implementere forudbestemte koncepter. Derfor er vi også meget opmærksomme på den nye pædagogiske læreplan og den evalueringskultur, der forventes, at skulle udvikles i institutionerne. I BUPL Hovedstaden arbejder vi for, at pædagogerne bliver medinddraget og aktiveret.

Derudover er der i den nye dagtilbudslov en række torne, som blandt andet kan føre til øget bureaukratisering og uhensigtsmæssige opgaver for institutionerne. Dem er vi opmærksomme på i BUPL Hovedstaden.

RISIKO FOR EN ØGET BUREAUKRATISERING

En af tornene i den nye dagtilbudslov er de fleksible pladser, som betyder, at blandt andre forældre

»I dag er vi i en situation, hvor det er svært at få tid til refleksion. Det er svært at sætte gang i en professionel evalueringskultur. Det skal ikke foregå mellem to pædagoger henover puslebordet, mens de skifter børn. Det er en opgave, der kræver både mere tid og flere ressourcer.«

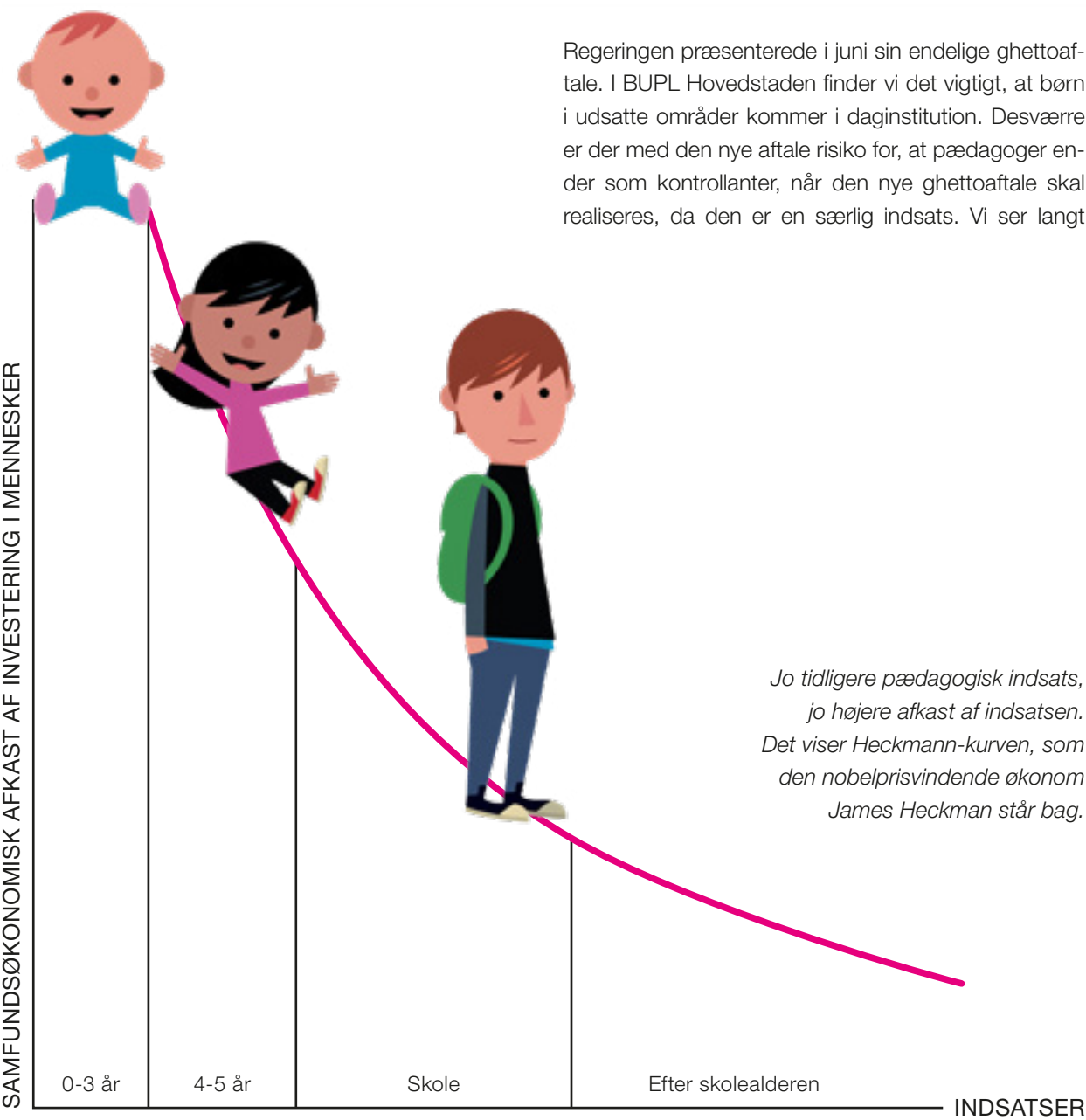
HENRIETTE BROCKDORFF, FORMAND FOR BUPL HOVEDSTADEN

på barsel kan få en institutionsplads på 30 timer om ugen. Det er ikke første gang, at kommunerne forsøger sig med den slags modulordninger. Det har tidligere skabt store udfordringer for institutionerne, hvor pædagogerne pludselig skulle agere kontrollanter, som overvågede, hvor mange timer om ugen den enkelte familie brugte dagtilbudspladsen. Barselspladserne bliver dermed et tilbud, der i praksis går ind og forstyrrer samarbejdet mellem forældre og pædagoger og medfører mere bureaukrati for institutionerne.

TIDLIG INDSATS

Flere kommuner har fokus på den tidlige indsats og arbejdet med børn i udsatte positioner. Når et barn har sociale vanskeligheder, er daginstitutionen eller specialtilbuddet stedet, hvor man indkredser og arbejder med udfordringerne. Det er et vigtigt skridt på vejen til at give alle en god start. Men det forebyggende arbejde og den tidlige indsats kræver flere ressourcer, end der er til rådighed i institutionerne. Der er ikke tid og pædagoger nok i daginstitutionerne til at gribe de børn, der skal gribes i det daglige. Det er bekymrende, ikke mindst når vi ved fra forskning, at det betaler sig at investere i børnenes tidlige år, hvor børnenes grundlæggende kompetencer udvikles. Og jo tidligere en pædagogisk indsats sker, desto større er effekten.

Regeringen præsenterede i juni sin endelige ghettoaftale. I BUPL Hovedstaden finder vi det vigtigt, at børn i udsatte områder kommer i daginstitution. Desværre er der med den nye aftale risiko for, at pædagoger ender som kontrollanter, når den nye ghettoaftale skal realiseres, da den er en særlig indsats. Vi ser langt



Heckman-kurven

hellere, at børnene anvises en ordinær plads. BUPL Hovedstaden følger ordningen tæt og vil stille de fornødne krav, da det kan betyde store konsekvenser for institutionerne i nogle områder.

NORMERINGER I BUPL HOVEDSTADENS FIRE KOMMUNER

Vi har talt rigtig meget om bedre normeringer de seneste år. Med bedre normeringer kunne vi skabe endnu bedre børnemiljøer med nærvær, leg og udvikling, og hvis dagtilbudsloven skal lykkes, kræver det flere ressourcer blandt andet i forhold til det øgede fokus på pædagogens aktive deltagelse i børnenes leg. Daginstitutioner af høj kvalitet er en god investering. Højkvalitetsinstitutioner er kendetegnet ved få børn pr. voksen, høj pædagogandel og gode fysiske rammer. Omsorg og nærvær er altafgørende for børn i vuggestuer og børnehaver.

Børn, der har gået i daginstitutioner af høj kvalitet med få børn pr. voksen, høj pædagogandel og gode fysiske rammer:

- har bedre trivsel
- har færre stresssymptomer
- har færre konflikter med andre børn
- har højere selvværd
- er sjældnere kriminelle som unge
- har i højere grad fået en erhvervsmæssig uddannelse
- har en højere beskæftigelsesgrad.

VUGGESTUERNE ER PRESSET OG HAR REKRUTTERINGSPROBLEMER

Vuggestuerne tørster efter bedre normeringer og flere ressourcer. De nuværende forhold i vuggestuerne vil på ikke så langt sigt betyde, at det bliver svært at rekruttere uddannede pædagoger. I BUPL Hovedstaden får vi allerede tilbagemeldinger fra institutioner i alle fire kommuner om, at der er meget få eller ingen ansøgere til vuggestuestillingerne. Og stillingerne må derfor besættes med andre faggrupper end pædagogerne, hvilket går hårdt ud over kvalitetsniveauet i institutionerne. Det er helt af-

Mangel på pædagoger i daginstitutionerne har store konsekvenser

70% af pædagogerne i BUPL Hovedstaden oplever, at der er et eller flere børn de ikke kan drage omsorg for eller give tilstrækkelig opmærksomhed pga. personalemangel.

68% af pædagogerne i BUPL Hovedstaden oplever, at de ofte eller meget ofte ikke kan give den nødvendige støtte til sårbare og udsatte børn pga. personalemangel.

(BUPL's vilkårsundersøgelse 2018 på daginstitutionsområdet)

gørende, at rekruttering ses i sammenhæng med løn og arbejdsmiljø. Et attraktivt arbejde har en fair løn og kan tilbyde ordentlige forhold at arbejde under. Desværre er belastningen blevet for stor på vuggestueområdet. Der er for få kollegaer til at yde den omsorg, som små børn har behov for, der er mange løft i løbet af dagen og en løn, der fortsat sakker bagud i forhold til lignende faggrupper. Derudover vil rekrutteringsudfordringerne stige yderligere med fremtidens stigende børnetal i kommunerne. Det vil lægge et kæmpe pres på daginstitutionerne, der i forvejen kæmper med historisk dårlige normeringer. Rekrutteringsproblemerne slår først igennem i vuggestuerne, men problemet opleves også allerede i børnehaverne. ■

BUPL Hovedstaden vil arbejde for følgende på 0-6 års området:

- At der følger flere ressourcer med til evalueringskulturen, der skal udvikles som en del af den nye pædagogiske læreplan.
- At der bliver bedre normeringer i vores fire kommuner og blive ved med at sætte det på dagsordenen.
- At sætte fokus på arbejdsmiljøet i vuggestuerne og de rekrutteringsproblemer, der er, når der skal findes medarbejdere til arbejdet med de helt små børn.

KAMPEN FOR FLERE PENGE TIL VELFÆRDEN

Institutionsområdet er en betydelig del af den offentlige velfærd og en del af det danske samfunds fundament. Igennem mange år er der skåret ned på den danske velfærd og dermed også på standarderne i institutionerne, hvilket har konsekvenser for børns og unges opvækst. Der er også en del pædagoger, som arbejder med voksne og handicappede på velfærdsområder, der er under pres.

Kommunerne sætter rammerne for den borgernære velfærd. Her bliver økonomien og serviceniveauet besluttet. Derfor er forhandlingerne om kommuneaftalen og budgetarbejdet en højtprioriteret opgave i BUPL Hovedstadens arbejde. De rammer, som kommunen sætter, har betydning for den enkelte pædagogs arbejdsvilkår og for pædagogernes mulighed for at udøve deres profession til gavn for børn og unge.

I november 2017 blev der afholdt kommunalvalg. Allerede i begyndelsen af 2017 mødtes vi med politikere for at få sat børne- og ungeområdet på partiernes partiprogrammer. Derudover sendte vi materiale til samtlige opstillede kandidater i vores fire kommuner for at give dem indsigt i det pædagogiske område. En kampagne blev kørt med fokus på, at krydset på valgdagen er med til at bestemme fremtiden for børn og unge.

Kampen for flere penge til velfærd kan vi ikke tage alene. For at opnå resultater skal det ske i fællesskab med andre. Derfor er det vigtigt, at vi deltager aktivt i samarbejde med andre organisationer. Vi foretager i BUPL Hovedstaden løbende en afvejning af indsatsen og aktivitetsniveauet, også når vi samarbejder med andre organisationer. Det er afgørende for det pædagogiske arbejdsmarked, at BUPL's medlemmer bakker op om indsatsen på velfærdsområdet.

FLERE KAMPE OM HJØRNET

Vi skal huske på, at OK18 blev en kæmpe sejr i fællesskabets navn. Og det er en sejr, som vi skal bygge



videre på, for det bliver desværre ikke nemmere i fremtiden. Nye reformer venter lige om hjørnet og allerede til efteråret har innovationsministeren proklameret en ny såkaldt sammenhængsreform, som har til hensigt at effektivisere og afbureaukratisere det offentlige. Her vil der blive brug for vores stemme og styrke til at pege på relevante indsatsområder og modvirke nedskæringer og besparelser på det offentlige område og på det pædagogiske område. ■

BUPL Hovedstaden vil arbejde med følgende i forhold til velfærdsområdet:

- At fortsætte overvågningen og det kritiske arbejde med de kommunale budgetter.
- At prioritere samarbejdet med andre faglige organisationer, når det giver mening for pædagogerne og det samlede velfærdsområde.
- At tilbyde et fagligt værksted for pædagoger, der er interesserede i politisk påvirkningsarbejde på sociale medier.



KLEMT FRITID EFTER FOLKESKOLEREFORMEN

Folkeskolereformens forligspartier udtaler sig i pressen om, at reformens intentioner ikke er indfriet. At det er problematisk, at kommunerne ikke har kunnet leve op til reformens intention. Men problemerne, som skolen, lærere og pædagoger kæmper med, er problemer, som vi inden vedtagelsen af loven forudså i BUPL Hovedstaden. Gang på gang har vi set, at de økonomiske rationaler har overskygget det pædagogiske argument. Fra de tidligere »leg og læringsprojekter« vidste vi, at det giver størst positiv effekt for børnene i form af god trivsel og god læring, når en lærer og en pædagog er til stede i klassen sammen. Men på trods af den viden blev folkeskolereformens økonomi udmøntet sådan, at den understøttende undervisning skulle udføres med enten en lærer eller en pædagog tilstede i klassen.

Strukturer og det evige pres på budgetterne besværliggør udviklingen af folkeskolen i samarbejdet mellem lærer og pædagog. Samarbejde og meget fokus på

trivsel og anderledes skoledage koster planlægning og en udviklet professionel relation mellem de to faggrupper. En frugtbar dialog er ikke givet på forhånd. Pæ-

BUPL's vilkårsundersøgelse 2018 på skole-fritidsområdet:

63% af pædagogerne i BUPL Hovedstaden oplever, at der ofte eller meget ofte er et eller flere børn, de ikke kan drage tilstrækkelig omsorg for eller give tilstrækkelig opmærksomhed.

65% af pædagogerne i BUPL Hovedstaden oplever ofte eller meget ofte, at de ikke give den nødvendige støtte til sårbare eller udsatte børn.

Forskning peger på, at effekterne ved høj kvalitetsfritidstilbud bl.a. er:

- Højere selvtilid og selvværd
- Mindre skolefravær
- Bedre skoleresultater
- Lavere frafald på senere uddannelsesforløb
- Mere positiv social adfærd
- Reduceret stofmisbrug, risikoadfærd og ungdomskriminalitet

dagogerne har mange steder haft svært ved at finde deres ståsted i skolen, og lærerne har haft svært ved at åbne op for de fælles professionelle rum.

Folkeskolereformen var og er underbudgetteret og især den længere skoledag skulle fritidshjem, SFO og klubber betale.

SFO og fritidshjem føler sig mere og mere klemte på den fritidspædagogiske opgave. Skolificeringen sniger sig mere ind i fritidstilbuddet og den tid, der er tilbage i fritidsinstitutionerne for børnene efter skoletid, er så begrænset, at det kan være svært at sætte fritidsaktiviteter i gang eller tage på ture. Tiden bliver meget nemt »at hænge ud« for børnene – de orker ofte heller ikke andet. Som pædagog opnås ikke den ønskede mening i det pædagogiske arbejde og børne- ugefællesskaberne i SFO, fritidshjem og klub. Ideen med at bringe pædagogernes viden om børnene og relation til børnene ind i skolen opfyldes ikke. Pædagogerne ser fortsat en kamp for, at skolebørn har et meningsfyldt fritidsinstitutionsliv som en vigtig del af en barndom og ungdom. Børnene ønsker den frihed, der ligger i selv at vælge aktivitet og kammeratskabssamvær. Og der skal være nok af den – det er der ikke i dag.

FRITIDSINSTITUTIONERNES KVALITETER SKAL BEVARES

Børn og unge er sårbare i de unge år. I fritidshjem, SFO'er og klubber får børn og unge mulighed for at skabe sunde relationer og indgå i børne- og ugefællesskaber på tværs af alderstrin. I fritidsinstitutionerne kan der sættes ind mod ensomhed. Og der kan iværksættes forebyggende indsatser mod rekruttering til bander og radikalisering. Klubber, SFO'er og fritids-

hjem er vigtige frirum, som vi skal værne om og udvikle i stedet for at afvikle.

Desværre bekræfter den ene undersøgelse efter den anden, at det står skidt til med trivslen blandt store børn og unge. Samfundets store fokus på præstationer, udvikling og karakterræs er med til at presse store børn og unges mentale helbred. Nysgerrighed og motivation bliver overskygget af frygt for at fejle og stress.

Nyeste undersøgelser om unges trivsel

- Antallet af skandinaviske unge, som mistrives, stiger. Ny forskning fra Aalborg Universitet peger på, at årsagen til de unges mistrivsel skal findes i de seneste års reformer af uddannelsessystemet og det sociale sikkerhedsnet. (Undersøgelse fra Aalborg Universitet, 2018)
- Børnerådets undersøgelse viser en klar sammenhæng mellem, hvor pressede de unge er, og hvorvidt de er ensomme. 22 pct. af de mest pressede unge er samtidig ensomme. Til sammenligning er det kun 5 pct. af de unge, som aldrig føler sig pressede, der føler sig ensomme. (Undersøgelse fra Børnerådet, 2018)
- Hver femte danske gymnasieelev oplever alvorlig stress på niveau med de mest stressbelastede voksne. (Forskningsrapport fra Aarhus Universitet, 2017)

Når normeringen i fritidsinstitutionerne udhules, går det ud over kvaliteten. I den nyeste vilkårsundersøgelse (2018) fra BUPL svarer en stor del af pædagogerne, at der ofte ikke er tid til nærvær i det pædagogiske arbejde. En nærværende pædagog kan hjælpe, når livet er svært, og udfordre, når der er behov for et lille ekstra skub til at udforske sine drømme og ideer. Dårlig normering går med andre ord ud over aktiviteter, der styrker børnenes og de unges sociale trivsel og selvværd.

Fritidsinstitutioner af høj kvalitet og nærværende pædagoger bidrager til at skabe kreative og livsduelige børn og unge, der kan klare sig godt - ikke kun i skolen med i hele livet. Derfor har fritidsinstitutionerne deres berettigelse. ■

A photograph of two young men riding BMX bikes on a concrete ramp in a park. The man in the foreground is wearing a grey long-sleeved shirt, dark shorts, a grey helmet, and blue sneakers with yellow socks. He is leaning forward, focused on the ride. The man in the background is wearing a grey t-shirt, dark pants, a purple helmet, and grey sneakers with red laces. He is also leaning forward and smiling. The background is filled with lush green trees and foliage.

BUPL Hovedstaden vil arbejde for følgende på fritidsområdet:

- At klubbernes position styrkes blandt andet ved deltagelse i forskningsprojekt med Ungdomsringen.
- At forbedre det psykiske arbejdsmiljø for pædagogerne i skolen.
- At følge op på projektet »Pædagoger i skolen« med forskere fra KP (Københavns Professionshøjskole).

TILLIDSVALGTE OG MED-INDFLYDELSE

BUPL Hovedstadens tillidsrepræsentanter har aktivt påtaget sig at være bindeleddet mellem fagforening og kollegaerne under overenskomstforhandlingerne. De har delt viden, orienteret kollegaerne, opdateret medlemsoplysninger og deltaget i møder og aktiviteter.

Arbejdsgiverne presser den danske model og dermed også MED-indflydelsessystemet. KL lagde for ved forrige overenskomst, og efter at dette års overenskomster er kommet i hus, har innovationsministeren omtalt MED-indflydelsessystemet med skepsis.

TR-træf 2018

Årets TR-træf fokuserede på, hvad der skal til for at være aktiv og konkret i TR-arbejdet. Tillidsrepræsentanter skal:

- huske TR-arbejdet imellem møderne
- søge indflydelse
- lægge en strategi for samarbejdet med kollegaer og ledelse
- turde tage initiativer på arbejdspladsen.

I BUPL Hovedstadens kommuner arbejdes der dog positivt med at få MED-aftaler afsluttet og få MED-systemet til at fungere. MED-systemet er et vigtigt og aktivt samarbejdsorgan på det kommunale niveau såvel som på arbejdspladserne.

I MED-aftalerne er tillidsrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentanten vigtige samarbejdspartnere mellem ledere og kollegaer i forhold til arbejdets vilkår og aftaler. De møder forventninger om at skulle være med- og samskabende på den ene side, og på den anden side oplever de udtalelser om at være for usynlige. Dette krydspres er et vilkår for de tillidsvalgte på mange arbejdspladser og kan være en svær balancegang.

Tid er en mangelvare. Tid til at finde oplysninger og orientere sig om, hvad der sker i egen kommune, tid til at kunne forberede sig til MED-møder, tid til at kunne afklare sit mandat blandt kollegaer for bedst muligt at kunne bidrage som bindeled. I BUPL Hovedstaden oplever vi, at tillidsvalgte er interesserede og engagerede, men opgaven fylder ikke nok i hverdagen. TR-rådet bakker op om de tillidsvalgtes ønske om at få aftalt konkret mindste- eller minimumstid til tillidsrepræsentantopgaven i overenskomsten.

Arbejdsmiljøtræf og -værksteder

2017

2018

TRÆF

Tillid og kontrol

VÆRKSTED

TRIO'en som medskaber

VÆRKSTED

Hvordan AMR kan bringe sig selv i spil i samarbejdet mellem kollegaer, TR og ledelsen

TRÆF

Samarbejde og hvordan vi spiller hinanden bedre

TRÆF

Samtaler i organisationen

VÆRKSTED

Konflikter og konflikthåndtering

MED-aftalen fordrer, at tillidsrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentanten helt naturligt samarbejder om arbejdsmiljø og trivsel sammen med ledelsen. Godt arbejdsmiljø og trivsel bygger på, at alle på arbejdspladsen bliver inddraget og oplever sig som medspillere.

MED-systemet kan ikke alene løse udfordringerne og opgaverne med indflydelse på arbejdspladsen. Men det vi investerer i MED af tid, dialog, forhandling, tillid, oprigtighed, vilje og energi er redskaber for at indflydelse lykkes.

Arbejdsmiljøtræffet i foråret handlede netop om at få sat sine dagsordner som tillidsvalgt. Hvordan man som tillidsvalgt kan klæde sin leder godt på, og hvordan arbejdspladser kan arbejde med tillid for at opnå et bedst mulig MED-indflydelse.

BUPL HOVEDSTADENS ARBEJDSMILJØINDSATS

Arbejdet med arbejdsmiljø har været en særlig prioriteret opgave i fagforeningen. Samarbejdet mellem medarbejdere og ledelsen er vigtigt for at opnå et bedre

En styrket indsats for samarbejde med uddannelsesstederne – tillidsrepræsentanterne i fokus

BUPL har besluttet en øget indsats i forhold til uddannelsesstederne. For BUPL Hovedstadens vedkommende betyder det, at vi har øget samarbejdet med Campus Carlsberg. Vores fokus ligger foreløbigt på begrebet »Arbejdsmarkedsparathed«, da vi oplever kritik af de studerendes og de nyuddannedes evne til at indgå på en arbejdsplads. Et af tiltagene vil blive et øget fokus på tillidsrepræsentantens rolle i forhold til studerende og nyuddannede.

Gennem relevante samarbejder mellem Campus Carlsberg og BUPL Hovedstaden er målet, at de studerende skal have kendskab til fagforeningen inden endt uddannelse.

fysisk og psykisk arbejdsmiljø. Samarbejdet skal løftes i dialog mellem arbejdsmiljørepræsentanter, tillidsrepræsentanter og ledelsen. Både arbejdsmiljøtræffene og arbejdsmiljøværkstederne har været velbesøgte. ■

2019

TRÆF

Forbindende social kapital på arbejdspladsen

VÆRKSTED

Pædagogik, ergonomi og børns selvhjulpenhed

TRÆF

Konflikter i samarbejdet

BUPL Hovedstaden vil arbejde for følgende på tillidsvalgtområdet og MED-området:

- At sætte fokus på tillidsrepræsentantens rolle i forhold til studerende og nyuddannede.
- At der bliver skemalagt tid for tillidsvalgte.
- At samarbejdsrelationerne fortsat udbygges i MED.
- At arbejdsmiljøindsatsen fastholdes.

LEDELSE ANGÅR OS ALLE

God ledelse og gode vilkår for at bedrive ledelse hænger sammen. I BUPL er vi sammen om at arbejde for, at ledelse skaber god pædagogisk kvalitet i institutionerne. Ledelse af pædagogiske institutioner er forbundet tæt til professionen og til en viden om, hvad der har betydning for pædagogernes arbejde.

Men ledelse hænger også sammen med institutionsstruktur, driftsformer, samarbejde med kommunen og andre rammebetingelser, som kan være med til at presse kvaliteten og arbejdsbetingelserne. Arbejdet med disse forhold varetages blandt andet af vores lokale lederforening i tæt samarbejde med BUPL Hovedstaden, og det understøttes af sekretariatet for ledere.

Et eksempel på, hvordan ændringer i institutions- og ledelsesstrukturen har betydning for vores arbejdsmarked, handler om nedlæggelse af en række stillinger som souschef, stedfortræder og afdelingsleder. Det presser lederne og skaber et øget ledelsesspænd. Det giver færre muligheder for advancement for pædagoger. Det lukker den naturlige rekruttering af nye ledere blandt pædagoger, og det øger antallet af nye typer stillinger såsom teamkoordinatorer. I de nye stillinger er der ofte et uklart ledelsesindhold.

Både i det daglige og i det faglige arbejde er det vigtigt, at pædagoger og ledere arbejder tæt sammen. Med respekt for vores forskellige roller og opgaver er et stærkt samarbejde imellem TRIO/MED vigtigt. Det kan løse mange problemer i opløbet. Det kan give konstruktive bidrag til udviklingen af institutionen, og det kan hjælpe alle parter til at lykkes bedre. Et stærkt TRIO-samarbejde opløser i sig selv ikke de uenigheder eller modsætninger, der kan være, men det øger muligheden for at arbejde med dem.

Det er nødvendigt, at ledere og pædagoger er opmærksomme på spørgsmålet om ledelse. Regerin-

gens ledelseskommision har i foråret fremlagt en række anbefalinger, som blandt andet skal bruges til en kommende såkaldt sammenhængsreform. Kommissionens anbefalinger bygger på en hierarkisk tilgang til ledelse, hvor både samarbejdssystemet og samarbejdskulturen inden for det offentlige problematiseres. Kommissionen opfordrer til at løse problemerne ved at fyre medarbejdere og ledere.

»Ledere og medarbejdere, der ikke kan bringes til at præstere tilfredsstillende, skal afskediges.«

FRA LEDELSESKOMMISSIONENS ANBEFALINGER

Der er dermed lagt op til en forståelse af ledelse, som ligger fjernt fra de værdier, der er bærende for den offentlige sektor og medarbejdernes engagement. Og det skaber desværre ikke ledelse, som har fokus på udviklingen af den pædagogiske kvalitet i institutionerne. ■

BUPL Hovedstaden vil have fokus på følgende i det fortsatte arbejde med lederområdet:

- At understøtte lederne i, hvordan de med inddragelse af TRIO-og MED-samarbejdet kan kvalificere løsningen af ledelsesopgaven.
- At fortsætte fokus på ledernes vilkår og ledelsesspændet med henblik på deres mulighed for at understøtte udviklingen af den pædagogiske kvalitet.
- At BUPL og Lederforeningen skal i dialog med forvaltninger og politikere om ledelseskommisionens anbefalinger.





SE ARRANGEMENTER
OG NYHEDER

 bupl.dk/hovedstaden



BUPL
HOVEDSTADEN

FØLG DIN
FAGFORENING



facebook.com/BUPLHovedstaden



instagram.com/buplhovedstaden



twitter.com/buplhovedstaden