

A photograph of a man with curly hair and a beard, wearing a blue jacket and yellow boots, crouching in a forest. He is smiling and looking at a young girl with curly hair, who is also wearing a pink jacket and yellow boots. The girl is holding a white feather. In the background, a young boy in a blue and white striped sweater is also looking down at the ground. They are surrounded by fallen leaves and sticks, suggesting they are engaged in a nature-based activity.

PÆDAGOGISKE MILJØER VILKÅR & FAGLIGHED

GENERALFORSAMLING 2021

Beretning og
fremtidigt arbejde



BUPL
HOVEDSTADEN

Indholdsfortegnelse

Indledning.....	5
Et godt børne- og ungdomsliv skabes i professionelle pædagogiske miljøer	6
OK21 og retfærdig løn for pædagoger	10
Samarbejde	14
Corona.....	15



Indledning

Foran dig har du BUPL Hovedstadens beretning og fremtidigt arbejde 2021. Her beskriver vi, hvad der har fyldt det sidste år, og hvad vi vil prioritere det kommende år.

Selvom vi fra tid til anden må ændre fokus, så er vores anker altid det samme: De pædagogiske fællesskaber, der bygger på både vilkår og faglighed. Vi vil arbejde for at skabe rammer, som giver plads til samarbejde, fordybelse og faglighed – i sidste ende er det til gavn for både arbejdsmiljø og børne- og ungdomslivet i vores institutioner. Med begrebet 'Pædagogiske Miljøer' peger vi på de elementer, der skaber fundamentet for pædagogers arbejde. Det kan du læse mere om i næste kapitel.

Mange af vores indsatser tager tid og kræver langsigtet politisk arbejde, og kampen for ligeløn et godt eksempel. Her er vi vedholdende og aktive i kampen for en retfærdig løn. BUPL's medlemmer spiller en central rolle ved at lægge pres på politikerne, og gøre opmærksom på, at deres handling er nødvendig, hvis vi skal gøre op med det historiske lønefterslæb.

Vores faglige fællesskab bygger på lokalt engagement og samarbejde. I BUPL Hovedstaden understøtter vi det lokale samarbejde i MED og TRIO-udvalg, der skal sikre pædagogers indflydelse og et bæredygtigt fysisk og psykisk arbejdsmiljø.

Vi lever i en omskiftelig verden, hvor nye og uventede problemer kan kræve omstilling. I løbet af coronakrisen måtte vi sadle om og prioritere anderledes for at have fokus på pædagogernes interesser og behov i den nye og ukendte situation. Nu er tiden til at fokusere på trivsel blandt kollegaer, børn og unge, så alle kommer godt i gennem, og ingen efterlades med unødvendige ar på sjælen.

I sidste ende er det de pædagogiske miljøer, fagligheden og vilkår, der skal sikre attraktive arbejdspladser, hvor pædagoger har plads til kerneopgaven: At tage vare på, og forme, de gode børne-, unge- og voksenliv.

God læselyst. ■



Et godt børne- og ungdomsliv skabes i professionelle pædagogiske miljøer

I BUPL Hovedstaden har vi viden om, og en holdning til, pædagogikken og dens forudsætninger. Derfor har vi samlet vores viden og tanker i et begreb, der beskriver de grundlæggende byggesten for godt pædagogisk arbejde. Det kalder vi det pædagogiske miljø.

Et stærkt pædagogisk miljø består af en række elementer, som skaber rum til den pædagogiske praksis og stimulerer nysgerrighed for faglig udvikling. Pædagogiske miljøer går på tværs af pædagogers arbejdsmiljø og faglighed, og definerer vilkårene for pædagogers arbejde »rundt om« det enkelte barn.

Kvalitet kræver forberedelse, ressourcer og gode normeringer

Det pædagogiske miljø sætter fokus på nødvendigheden af forberedelse, videndeling og samarbejde. Der er behov for, at arbejdsgiverne tager et større

ansvar for de rammevilkår, som pædagoger har til at tilrettelægge og udvikle deres arbejde.

Gode normeringer er afgørende for, om der overhovedet er grundlag for et godt pædagogisk miljø. Det kræver ekstra ressourcer, så der bliver tid til blandt andet forberedelse, evaluering og efteruddannelse. Vi vil arbejde for vilkår, som bygger de pædagogiske miljøer op, som er til gavn for arbejdsmiljøet, og børne- og ungdomslivet i vores institutioner. Ingen af delene er uafhængige.

Rammerne for det pædagogiske miljø kan ændre sig lokalt og med tiden

Med begrebet 'Pædagogiske Miljøer' har vi lavet en ramme for, hvilke forhold der skaber fundamentet for pædagogers arbejde. De lokale nuancer og præferencer kan selvfølgelig variere.



Tanken bag pædagogiske miljøer tilbyder et alternativ til styring af praksis, som desværre fylder for meget i form af koncepter og overfladiske afkrydsningsredskaber. Vi vil arbejde for at skabe gode rammer for lokal udvikling, højt vidensniveau og professionelle samarbejdsrelationer. Det sker ved at sikre ressourcer til det pædagogiske miljø.

Kort sagt, bygger det pædagogiske miljø på tillid til, at pædagoger løser opgaven bedst, hvis rammevilkår og faglig udvikling er prioriteres.

BUPL Hovedstaden vil arbejde for pædagogiske miljøer, der indeholder:

- Høj andel af pædagoger
- Professionelt samarbejde
- Forberedelse og sparring/udvikling
- Viden og efteruddannelse

Høj andel af pædagoger

Vi mangler uddannede kollegaer i Hovedstaden. Det forhindrer os i at veksle bedre normeringer til arbejdsmiljø og pædagogisk kvalitet. Vejen til at fastholde og tiltrække dygtige pædagoger og studerende kræver både anerkendelse af fagligheden og attraktive arbejdspladser. Derfor skal vi arbejde for at mindske arbejdspress og kassetænkning, og på den måde motivere flere pædagoger til at blive i professionen. Vi skal fortsat øge antallet af meritstillinger, så flere

får adgang til pædagoguddannelsen. Det skal være attraktivt og interessant for unge i hovedstaden at uddanne sig til pædagog.

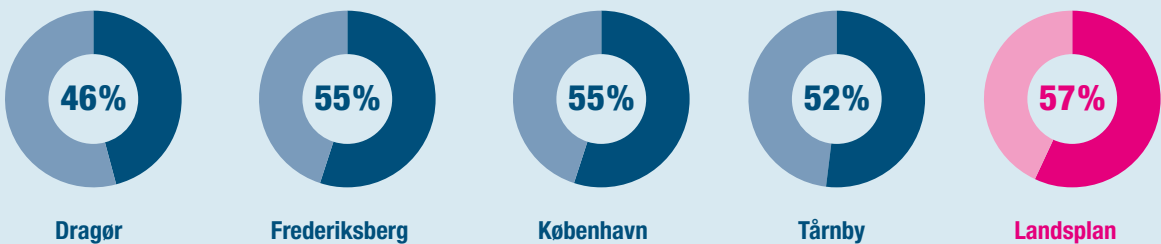
Professionelt samarbejde

Samarbejdet omkring det pædagogiske arbejde er en grundsten for det pædagogiske miljø. Der er brug for ledere til at tilrettelægge og organisere pædagoger-nes kompetencer, så opgaverne løses bedst muligt. Vi ønsker institutioner, hvor ledelse og pædagoger har mulighed for at drøfte og planlægge arbejdet sammen. Det tværprofessionelle samarbejde er nødvendigt for at hjælpe børn i udsatte positioner. Det gælder også for forældresamarbejdet, som kræver tid og forberedelse. Mindre børnegrupper vil også give bedre forståelse for den enkelte barn og bidrage til samarbejdet med både forældre og andre profes-sioner. Derfor vil vi arbejde for bedre vilkår til at løfte tværprofessionelle opgaver og samarbejde.

Forberedelse og udvikling

Vi tror på, at kvaliteten af det pædagogiske arbejde bliver bedst, når der er tid til faglig debat og fordy-belse. Det vil være en katalysator for bedre pædago-gisk miljø. Pædagoger tager fagligt udgangspunkt i børn og unges udvikling, og justeringer undervejs er en faglig dyd. Det kræver ekstra ressourcer til spar-ring og løbende evaluering, hvis tiden ikke skal tages fra børnene og normeringen. Derfor vil vi arbejde for at sparring og evaluering prioriteres, og ikke kommer på bekostning af de allerede pressede normeringer og ressourcer.

Pædagogandel 2019



Kilde: Danmarks Statistik, 2019

Viden og efteruddannelse

Efteruddannelse er en forudsætning for udvikling på de pædagogiske arbejdspladser. Der har længe været fokus på politisk besluttede kompetencepakker, men alt for ofte rammer forsimplede, instrumentaliserede tiltag ved siden af. Den bør tage udgangspunkt i pædagogernes egne faglige interesser og institutionens behov, i stedet for at sigte mod mere ensretning.

Pædagoguddannelsen, herunder den lønnede praktik, har ikke den ønskede kvalitet, blandt andet fordi lønarbejde og målstyring modarbejder det gode studiemiljø. Det vil vi gerne ændre. Vi tror på samarbejdet med uddannelsen og gode studiemiljøer for studerende. Det skal kombineres med, at pædagoger selv vælger efteruddannelse. Det vil styrke faglig refleksion og mere udveksling af viden.

Andel af det pædagogiske personale, der har deltaget i formel efteruddannelse indenfor de seneste tre år (2018/19):

Tårnby	25%
København	9%
Frederiksberg	8%
Dragør:	5%
Landsplan	14%

Siden 2013 er andelen af pædagoger, der årligt deltager i formel efteruddannelse, halveret. Pædagogmedhjælpernes deltagelse er faldet med to tredjedele. I 2018/19 havde 17% af pædagogerne deltaget i formel efteruddannelse indenfor de seneste tre år – det svarer til mindre end hver femte pædagog. For medhjælperne var tallet 10%.

Kilde: Danmarks Statistik, 2018/19.





OK21 og retfærdig løn for pædagoger

BUPL Hovedstaden vil fortsætte med at:

- Kæmpe for en retfærdig løn, der svarer til pædagogers uddannelsesniveau
- Engagere og involvere vores medlemmer i kampen for retfærdig løn

I marts stemte medlemmerne i BUPL ja til overenskomstforslaget. 82 % stemte ja, mens knap 18 % stemte nej – mere end 66 % af medlemmerne brugte deres stemme. Det vidner om et stærkt engagement i vores løn og arbejdsvilkår. Og det signalerer en stor opbakning til den strategi, vi i BUPL har lagt i forhold til at sikre en retfærdig løn for pædagoger. Derfor fortsætter det politiske arbejde, hvor vi presser på for, at politikerne tager ansvar for at løse det problem, de selv har skabt.

Lønefterslæbet skal løses politisk

Vi ved, at OK21 ikke kunne løse pædagogernes lønefterslæb. Vi halter stadig voldsomt bagefter på lønnen, når vi sammenligner os med andre faggrupper med samme, eller lavere, uddannelsesniveau.

Men lønefterslæbet kan ikke løses af arbejdsmarkedets parter alene. Det blev grundlagt i 1969 i forbindelse med tjenestemandreformen, hvor pædagogerne blev indplaceret alt for lavt, blandt andet fordi det var et kvindedomineret fag. Det er der ikke penge nok i det eksisterende overenskomstsistem til at rette op på. Som det er i dag, skal andre faggrupper gå ned i løn, for at vi kan gå op i løn. Hvis vi ønsker ligeløn i Danmark, kan det ikke løses i overenskomstsistemet. Derfor må politikerne tage ansvar og finde penge til en ligenbspulje, der kan gøre noget ved den urimelige skævhed.

Vores medlemmers stemme er vigtig

Vi har brug for et grundlæggende opgør med en lønstruktur, som er skabt af politikerne, og derfor også skal løses af politikerne. I maj 2021 nedsatte regeringen en lønstrukturkomité, der skal undersøge og finde løsninger på det lønefterslæb, som pædagoger, sygeplejersker og andre kvindedominerede professioner i det offentlige, lider under. Lønstrukturkomitéen er det politiske spor, som vi har efterspurgt og arbejdet for. Det er et udtryk for, at regeringen og flere partier på Christiansborg har indset, at de bliver nødt til at tage ligeløn alvorligt, og at de ikke kan sidde et krav fra en samlet fagbevægelse overhørig. Derfor er medlemmernes engagement og opbakning vigtig, så vi fortsat kan råbe politikerne op.

Det handler om, hvad vi vil være kendt som et samfund, der normalt hylder ligestilling mellem kønne.

Kampen er langt fra ovre. Vi skal sikre, at lønstrukturkomitéen fører til konkrete handlinger og løsninger. Derfor vil BUPL Hovedstaden fortsat arbejde for, at Lønkomitéen reelt ender med at gøre en forskel for pædagogers løn.

I Danmark
tjener kvinder

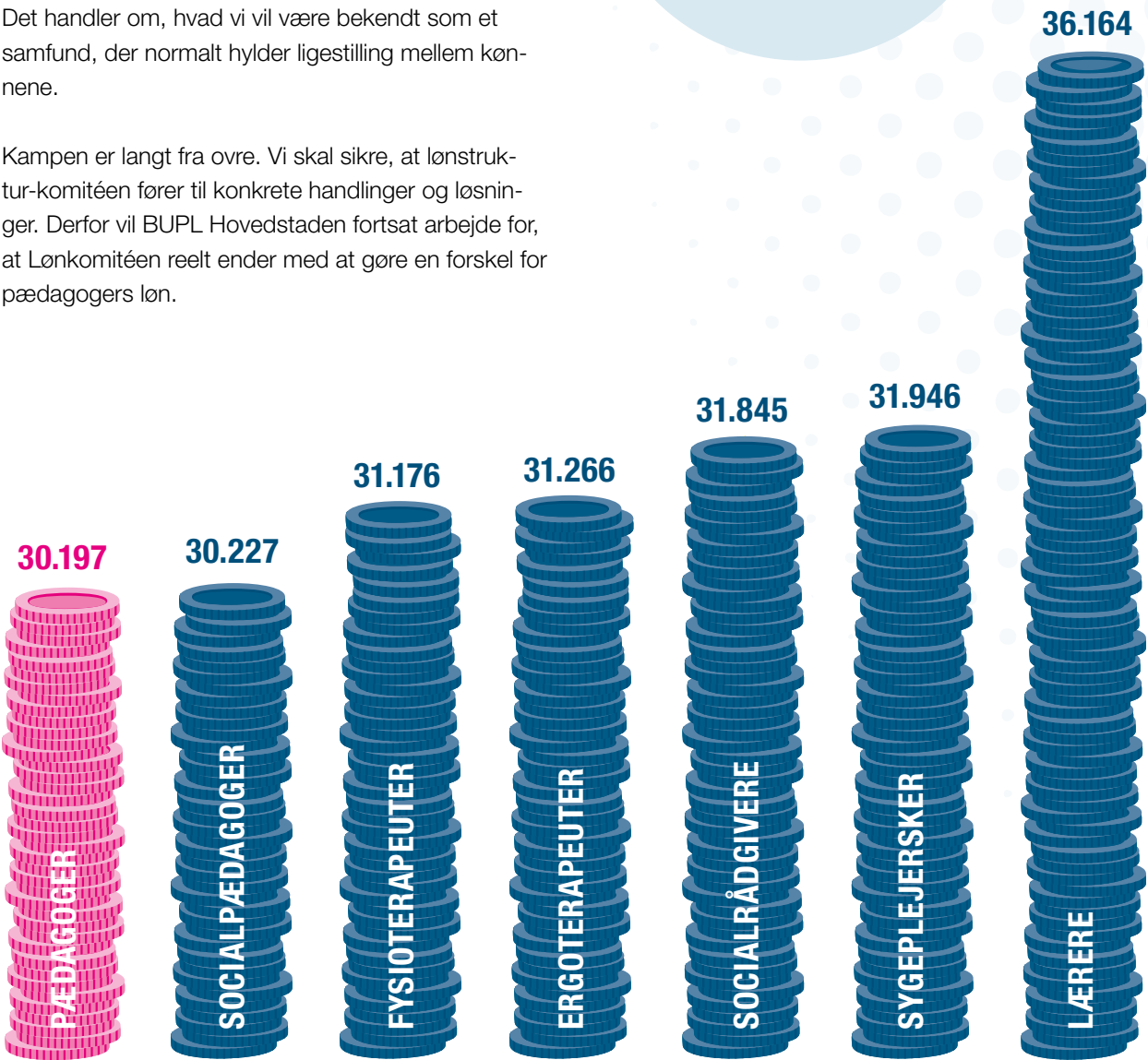
13% mindre

end mænd på tværs
af alle job og sektorer.

Kvinder med en
mellemlang videregående
uddannelse (MVU) tjener

22% mindre

end mænd med en MVU.
Dette løngab er større end
for nogen andre
uddannelsesgrupper



Løn for kommunale MVU-stillinger med over 300 fuldtidsansatte

Pædagogerne er lavest lønnede af alle med en MVU i den kommunale sektor.

Kilde: KRL, november 2018







Samarbejde

BUPL Hovedstaden vi arbejde for, at:

- Styrke MED-udvalget, så det kan være omdrejningspunktet for lokalt samarbejde
- Alle arbejdspladser bevidst og reflekteret sikrer et godt arbejdsmiljø

MED og TRIO udvalg bør være omdrejningspunkt for lokalt samarbejde

Et velfungerende, lokalt samarbejde på arbejdspladsen er udgangspunkt for et godt arbejdsmiljø. Derfor satser BUPL Hovedstaden på MED-udvalg og TRIO-arbejde, og bidrager med inspiration, viden og værktøjer, som fx dialogkort. Det gælder både i vores rådgivning og arrangementer. Vi vil understøtte processer for hele MED og TRIO, og dermed realisere kommunernes MED aftaler, og gode dialoger på arbejdspladsen.

Vi vil arbejde for, at arbejdspladser bevidst og reflekteret sikrer et godt arbejdsmiljø

Vi står overfor store rekrutteringsudfordringer, og der er, mere end nogensinde, brug for alle pædagoger. Derfor skal vi arbejde for, at alle kolleger har et bæredygtigt arbejdsliv, hvilket bygger på et sundt fysisk og psykisk arbejdsmiljø. Vi skal sammen finde løsninger, der både opnår institutionens mål, og giver en sund balance i arbejdslivet. Det kræver, at vi italesætter opslidende arbejdsfordeling og uhensigtsmæssige arbejdsgange – både på de private og offentlige pædagogiske arbejdspladser.

Vi skal se på helhedsbilledet på arbejdspladsen for at forbedre arbejdsmiljøet. Det indebærer en fælles forståelse af opgaver og ansvar, som vi får gennem inddragelse og ligeværdig dialog. Derfor vil vi styrke vores materialer og samarbejde med andre interessenter på arbejdsmiljøområdet. På den måde kan vi bedst tilbyde relevant støtte og rådgivning. På den måde kan vi fortsat være understøttende og samtidig sikre den gode kontakt til arbejdspladsen.

BUPL Hovedstaden vil arbejde for:

- Anerkendelse til pædagoger for deres samfunds bærende indsats
- Fokus på trivsel i genåbningen

goger blev inddraget til nødpasning i skoler, ligesom daginstitutioner måtte se deres testfaciliteter inddraget og overflyttet til skolerne.

I fremtiden vil samfundet også kunne regne med pædagogernes samfunds bærende indsats. Men vores arbejde kræver respekt og prioritering af fagligheden.

Anerkendelse til pædagoger for deres samfunds bærende indsats

Coronakrisen har understreget pædagogernes vigtige rolle i vores samfund. Pædagoger, sundheds-, og plejepersonale har løst en fuldstændig afgørende opgave for at holde samfundet kørende gennem nedlukninger. Ingen kendte risikoen ved at være frontpersonale, og mange følte utrygheden. Men krisen viste også, at pædagogers vilkår ikke altid tænkes ind i samfundets løsninger.

Punktvis nedlukninger og uklare regler om nærkontakt og isolation skabte en hverdag med uro om de praktiske rammer. Vi måtte presse på for hurtig adgang til test, og der blev ikke prioriteret vacciner til pædagoger - på trods af at vi ikke kan bruge værnemidler og social afstand i vores job. SFO-pæda-

Plads til trivsel efter corona

Corona har lært os at tage trivslen alvorligt. Isolation, manglende fysisk kontakt og fravær af fysiske fællesskaber har haft en negativ effekt på trivslen på arbejdspladsen. Der er brug for ekstra hjælp og støtte til den gruppe børn og unge, der har det største faglige og sociale efterslæb.

Derudover er der et stort behov for at fokusere på pædagogers vilkår som vejen til en bedre trivsel. Derfor skal vi tage vores gode erfaringer fra corona med videre, fx mere plads i institutionerne og mindre gruppestørrelse. Det betyder, at vi skal tage trivselsarbejdet alvorligt, og sørge for at genoprette det, der har lidt under restriktionerne, fx samarbejde med forældre og arbejdet med socialt udsatte børn og unge





FOTO: COLOURBOX

SE ARRANGEMENTER OG NYHEDER

 bupl.dk/hovedstaden



BUPL
HOVEDSTADEN

FØLG DIN FAGFORENING

 facebook.com/BUPLHovedstaden

 instagram.com/buplhovedstaden

 twitter.com/buplhovedstaden

