

Generalforsamling 2020

BUPL Midtsjælland

Beretning og fremtidigt arbejde

INDHOLD:

Sammen er vi stærkest.....	Side 3
TEMA: Minimumsnormeringer.....	Side 6
TEMA: En stærk pædagogprofession i bevægelse.....	Side 8
TEMA: Lederområdet.....	Side 10
TEMA: Skole- og fritidsområdet.....	Side 14
TEMA: Fremtidens klubtilbud.....	Side 16
TEMA: Specialområdet.....	Side 17
TEMA: Privatområdet.....	Side 18
TEMA: Tillidsvalgte.....	Side 19
TEMA: Ny løn - overenskomstforhold.....	Side 21
TEMA: Psykisk arbejdsmiljø.....	Side 22

FOTOS:

Jeppe Carlsen, fotograf
og BUPL Midtsjælland

BUPL Midtsjælland
Nykobbelvej 1, 4200 Slagelse
www.bupl.dk/midt
Telefon 35 46 58 10

Udgivet: August 2020

Sammen er vi stærkest - Fællesskab og faglighed går hånd i hånd

Det er igen blevet tid til at se tilbage og gøre status efter to år, men samtidig også tid til at se frem mod de kommende to års udfordringer og muligheder på det pædagogiske område.

Du sidder her med bestyrelsens beretning og fremtidige virke, som dels skal afspejle de resultater, vi har opnået, og dels de mål, vi sætter os for fremtiden. Gennem vores sociale og faglige fællesskaber har tillidsvalgte, politikere og ansatte arbejdet intenst med at sikre løn, ansættelses- og arbejdsvilkår for medlemmerne og for professionens hverdag og fremtid i daginstitutioner, SFO/fritid, klubber og specialområdet. To år er gået, og der er fortsat pres på pædagogernes vilkår – men vi har endnu en gang formået at indskrive os i historiebøgerne.

Historiske minimumsnormeringer – og en coronakrise

Det har været en periode, hvor vi i BUPL har skrevet historie med indførelsen af minimumsnormeringer. Årtiers kamp har endelig båret frugt, og det vil endelig sætte en prop i de seneste års konstante besparelser.

Det vil betyde bedre vilkår for det pædagogiske arbejde, som vil sikre en bedre trivsel blandt pædagogerne, og en bedre trivsel og udvikling

for børnene i de danske daginstitutioner. Vi er ikke i mål endnu, og der er fortsat lang vej til den endelige indfasning – men vi er på vej.

Det har også været en periode, hvor vi oplevede en pandemi, som også vil lade sig indskrive i historiebøgerne. Coronakrisen vendte næsten fra den ene dag til den anden op og ned på vores hverdag. Den har i den grad krævet noget af os alle og ikke mindst af de offentligt ansatte.

Den 11. marts lukkede Danmark ned, og efter påske startede Mette Frederiksen så en langsom og kontrolleret genåbning af daginstitutioner og skoler. Indtil da havde mange af jer deltaget i nødpasning i daginstitutioner, skoler, fritidsinstitutioner og klubber. Andre løste opgaverne hjemmefra – mens I også passede jeres egne børn.

Alle pædagoger og ledere trådte med det samme til. Med empati og omtanke har I som fagprofessionelle samvittighedsfuldt løst de opgaver, fællesskabet havde brug for. Mange af jer pædagoger meldte sig frivilligt til jobbanker i kommuner og regioner for at støtte der, hvor der var mest brug for det.

Det har været helt fantastisk at være vidne til al den kreativitet, I har lagt for dagen. Lige fra videohilsner med vuggestuens sange, små film med hånddukker, som børnene kender, systematisk telefonopkald, der kan betrygge børnene og forældrene, og fjern-SFO med kreative aktiviteter, virtuelle klubtilbud med Facetime for at holde fast i de fællesskaber, de unge manglede, har I igen og igen givet bevis på pædagogikkens betydning under selv de mest vanskelige kår. Det er stærkt, og det skal vi i den grad være stolte af.

I har alle udvist et helt unikt samfundssind. Det er noget, hverken regneark eller styringsmanualer kan – det kan kun mennesker. Mennesker der har tillid til hinanden. Tak til alle medlemmer for en stærk lokal indsats – både i forbindelse med coronakrisen, men også i forbindelse med implementeringsarbejdet omkring minimumsnormeringer. Sammen går vi forrest for pædagogerne, for børnene og for velfærd.

Afgørende politiske prioriteringer de kommende år

Vi ved også, at den kommende periode vil byde på udfordringer. Én af dem er en fælles kamp for, at vi får indført minimumsnormeringer hurtigere end regeringens beslutning om 2025.

Coronakrisen viste med al tydelighed, at tilførsel af flere ressourcer, mindre børnegrupper, mere tid til planlægning/forberedelse og bedre hygiejne havde en positiv effekt på børnenes trivsel og udvikling og jeres mulighed for at udføre et bedre kvalificeret pædagogisk arbejde.

Vi står over for et kommunalvalg i november 2021, hvor det bliver vigtigt, at vi i fællesskab taler professionens vilkår. Det gælder minimumsnormeringerne i dagtilbud, og det gælder kvalitet i vores SFO'er, special-, fritids- og klubinstitutioner.

For der skal ikke herske tvivl om, at pædagogernes arbejde er kernen i velfærdssamfundet, og anerkendelsen af vores fag har aldrig været større. Derfor skal de opstillede kommunalpolitiker vælges på, at det pædagogiske arbejde skal være mere attraktivt, både med hensyn til løn og arbejdsvilkår, så vi også kan rekruttere pædagoger i fremtiden – for det bliver der i den grad brug for. Politikerne skal se hele vores område ud fra en investeringsdagsorden – for det kan kort sagt ikke betale sig at lade være.

Vi er fortsat mere værd – OK-21

Coronakrisen så en overgang ud til at udskyde OK-21 med et år, men det blev i sidste øjeblik besluttet, at vi fortsætter som planlagt og forhandler en ny overenskomst i foråret 2021.

Der er ingen tvivl om, at det bliver en OK-forhandling under svære vilkår. Danmark er indtil videre kommet godt gennem krisen, men den har kostet – både i menneskeliv og på pengepungen. Det gør sådanne forhandlinger vanskelige. Arbejdsgiverne vil fremføre, at riget fattes penge, og at vi skal udvise mådehold for at få landet tilbage på en god økonomisk kurs. Vi må blot minde arbejdsgiverne om, at de offentligt ansatte i almindelighed, og pædagogerne i særdeleshed, var frontløberne på at bringe sam-

fundet tilbage til normale tilstande, da landet begyndte at åbne op igen. Vi må minde dem om, at de selv har rost jer til skyerne for jeres indsats og store fleksibilitet. Og så må vi minde dem om, hvad erfaringerne fra coronakrisen viste – investeringer i personale og rammer betaler sig i den grad.

Så BUPL går til OK-21 med en berettiget forventning om, at det bliver anerkendt økonomisk, når vi skal forhandle.

Der er nok at tage fat på

Så vores fælles arbejde i den kommende periode bliver kampen for bedre normeringer, højere faglighed i det pædagogiske arbejde, flere uddannede pædagoger, fastholde pædagogfaglig ledelse på hele området og i særdeleshed på skolerne således, at vi kan indfri et folkeligt og

politisk ønske om mere kvalitet i det pædagogiske arbejde og bedre ansættelses- og arbejdsvilkår gennem OK-21-forhandlinger.

Det kræver uddannede pædagoger, og det kræver en hurtigere indfasning af minimumsnormeringer – også på SFO-området – så der er pædagoger nok til at sikre den afgørende forskel for børn og unges trivsel og udvikling.

Disse emner kan du læse mere om i resten af beretningen.

God læselyst!

Bertha Langhoff Hansen
Formand for BUPL Midtsjælland



TEMA:

Minimumsnormeringer

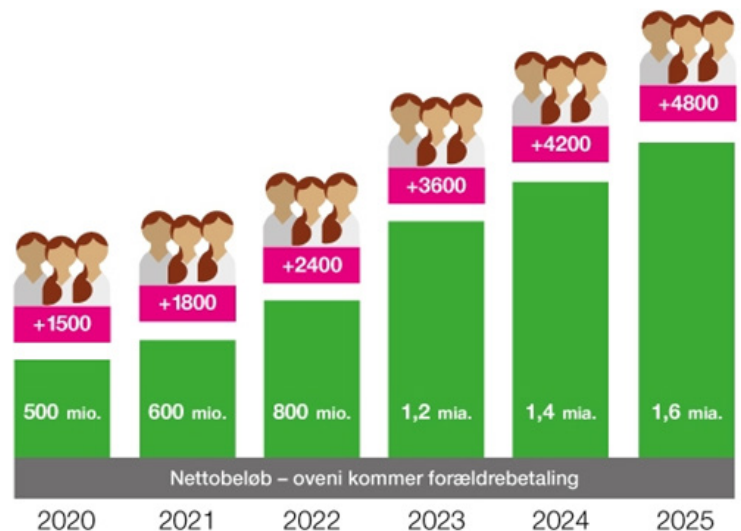
Så kom minimumsnormeringerne endelig på 0-6 årsområdet

2019 blev året, hvor mere end et årtis vedholdende pres fra BUPL endelig bar frugt. Under parolen **#GodtBørneliv** og store demonstrationer for **#HvorErDerEnVoksen** blev folketingsvalget i den grad et valg i børnenes tegn.

Regeringens forståelsespapir med sine støt-tepartier bar i den grad præg af dette og kom til at indeholde en børneplan med lovbundne minimumsnormeringer.

Aftalen blev endeligt stadfæstet i finanslovs-aftalen for 2020, hvor minimumsnormeringer på 1:3 i vuggestuer og 1:6 i børnehaver blev en realitet. Der er sat penge af og en prop i de konstante besparelser, vi har oplevet de sidste mange årtier. Når aftalen er fuldt implementeret, kan der være blevet ansat 4.800 ekstra pædagoger i de danske dagtilbud.

Det er på alle måder en historisk aftale, men der skal ikke herske tvivl om, at vi ikke er i mål endnu, og at vi kunne have ønsket mere. Minimumsnormeringerne er først fuldt ud implementeret i 2025, men det er ikke hurtigt nok. De børn, der går i vuggestue og børnehave nu, har også ret til et godt børneliv. Vi har også fortsat det mål i vores definition på minimumsnormeringer, at lederen ikke tælles med, og at der skal være en pædagogandel på minimum 80%, og der er vi slet ikke i mål endnu. Professionen er i højsædet, og det vil vi kæmpe videre for.



FORSLAG TIL FREMTIDIGT VIRKE

- Sikre, at midlerne til minimumsnormeringer kommer alle børn til gode
- Sikre, at kommunerne, via lokale prioriteringer, implementerer minimumsnormeringerne hurtigere end 2025.
- Sikre, at midlerne så vidt muligt bruges på at forøge antallet og andelen af pædagoger
- arbejde for, at pædagoger tilbydes fuldtidsstillinger

Udvalgte normeringer (antal børn pr. pædagogisk personale, uden leder) i danske dagtilbud (vuggestue + børnehave), 2018:

Placering	Kommune	Normering - vuggestue		Placering	Kommune	Normering - børnehave
1	Nordfyn	2,7		1	Ærø	5
2	Fredericia	2,8		2	Fredericia	5,1
3	Assens	2,9		3	Langeland	5,5
4	Odsherred	3		16	Odsherred	6,1
25	Solrød	3,3		28	Solrød	6,4
32	Holbæk	3,3		44	Holbæk	6,6
42	Roskilde	3,3		52	Lejre	6,7
54	Greve	3,4		68	Roskilde	6,8
62	Lejre	3,4		69	Greve	6,8
71	Slagelse	3,5		82	Sorø	7
94	Kalundborg	3,8		92	Slagelse	7,4
96	Brønderslev	3,9		95	Kalundborg	7,7
97	Sorø	3,9		96	Skive	7,7
98	Jammerbugt	4,6		97	Faxe	7,8
				98	Jammerbugt	9,2
	Hele landet	3,3			Hele landet	6,7

Midlerne til indførelse af minimumsnormeringer falder på et meget tørt sted for vores ni kommuner. Besparelser har igen og igen sænket normeringerne, og BUPL Midtsjælland har med særligt Sorø og Kalundborg nogle af de dårligste normeringer i hele landet.

Det bliver langsomt vendt nu til glæde for pædagogerne og deres arbejdsmiljø, den pædagogiske praksis og de tusindvis af børn, der hver dag træder ind på Grønnegården, Elverhøj, Labyrinten og alle de andre midtsjællandske dagtilbud.

Kommunernes andel af 500 mio. kr.-puljen i 2020 til implementering af minimumsnormeringer:

Kommune	Midler i mio. kr.	Svarende til fuldtidsansatte pædagoger
Greve	4,62	11,0 fuldtidsansatte
Holbæk	5,62	13,4 fuldtidsansatte
Kalundborg	3,62	8,6 fuldtidsansatte
Lejre	2,31	5,5 fuldtidsansatte
Odsherred	1,95	4,6 fuldtidsansatte
Roskilde	7,19	17,1 fuldtidsansatte
Slagelse	6,37	15,1 fuldtidsansatte
Solrød	2,36	5,6 fuldtidsansatte
Sorø	2,37	5,6 fuldtidsansatte

TEMA:

En stærk pædagogprofession i bevægelse #StoltPædagog

BUPL og BUPL Midtsjællands strategi er fortsat at sætte professionen i højsædet. Vi skal bruge professionens faglige argumenter til fortsat at skabe anerkendelse for og respekt om professionen – og vi skal gøre det sammen.

Derfor har vi holdt professionsarrangementer, inviteret til nationale professionsværkssteder og skabt debatter på TR/LTR-møder og på TR- og Ledertræf om professionen i bevægelse.

Vi har holdt medlemsarrangementer om etik og holdt oplæg på uddannelsesstederne, fordi vi sammen skal udvikle vores etiske og æstetiske overvejelse, som altid følger med det pædagogiske arbejde.

For at strategien ikke blot bliver et BUPL-projekt, er det vigtigt, at vi sammen arbejder for en stærk pædagogprofession i bevægelse.

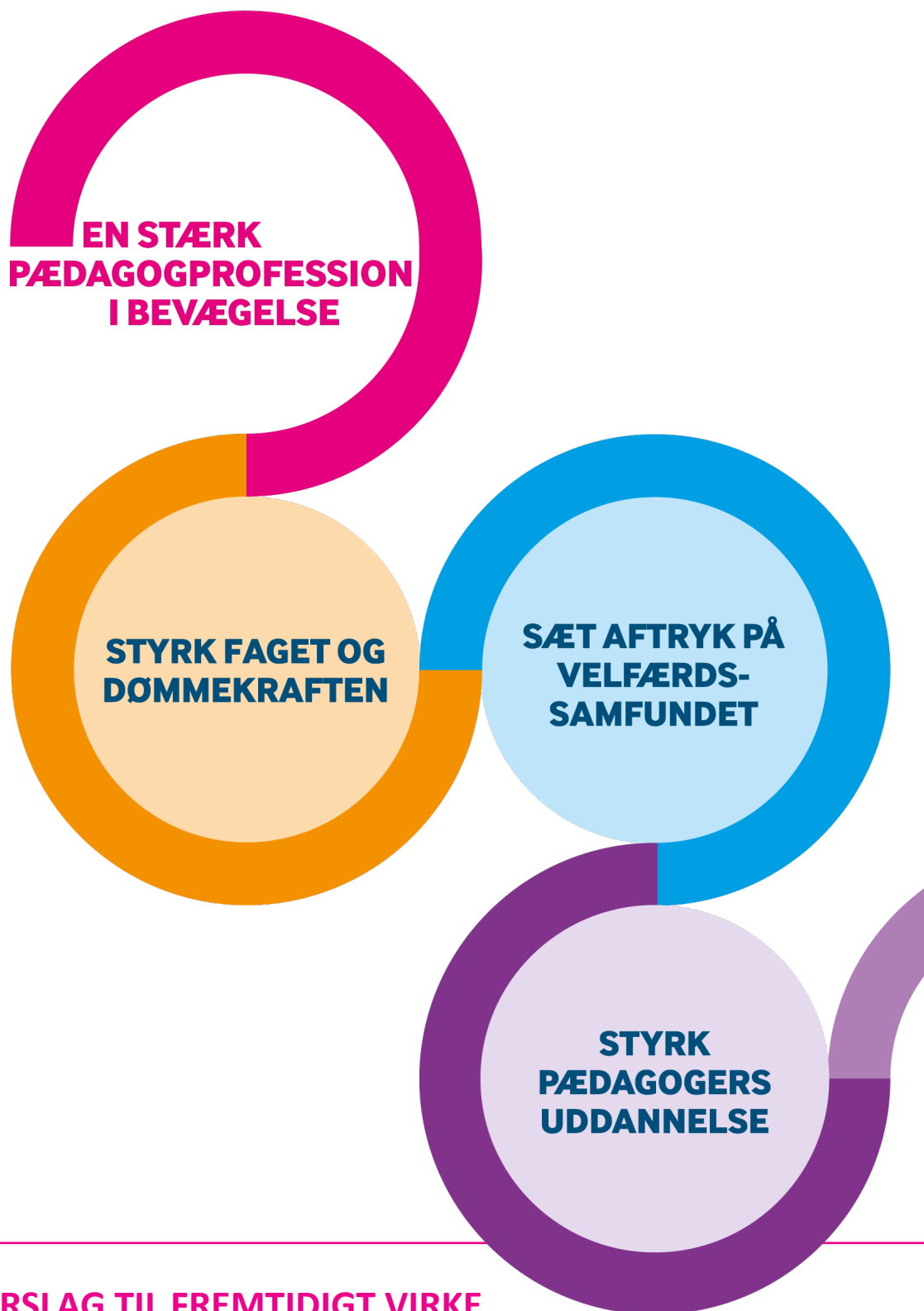
For at få en professionsstrategi til at leve, er det vigtigt, at alle pædagoger, ledere og omverden har kendskab til og lyst, mod og vilje til at være med til at udleve, udvikle og underbygge professionsstrategien.

En professionsstrategi er stærkest, når den udleves og beskrives af alle. Det gælder pædagogen på stuen, lederen og fagchefen på forvaltningsgangen, og det gælder både på den kommunalpolitiske og landspolitiske scene.

Først der forstår man vigtigheden af pædagogers værdi for velfærdssamfundets sammenhængskraft. Anerkendelse af kompleksiteten i det pædagogiske arbejde og behovet for ordentlige vilkår kommer ikke af sig selv. Det kræver, at vi både som fællesskab og hver især kæmper for det.

For at nå visionen om, at alle – både inden for og uden for professionen – skal vide, hvilken værdi pædagoger har for velfærdssamfundet, er der behov for at:

- Pædagoger og ledere udvikler pædagogfaget og den professionelle dømmekraft.
- Pædagogprofessionen udvikler konkrete løsninger i fremtidens velfærdssamfund.
- Pædagogers uddannelse skaber et stærkt fagligt fundament.



FORSLAG TIL FREMTIDIGT VIRKE

- Dagsordensætte uddannelsespolitiske initiativer i kommunerne.
- Pædagoguddannelsen styrkes.
- Skabe bedre muligheder for efter- og videreuddannelse.
- mere tid til pædagogisk arbejde, forberedelse og evaluering, så der skabes stærke faglige arbejdspladser med gode evalueringskulturer.

TEMA:

Lederområdet

Der sker fortsat store ændringer på dagtilbud, skole og klubber. Nye reformer, dokumentationskrav og pressede budgetter gør, at det at være leder i en tid med en stram økonomisk styringsdagsorden og stor kompleksitet i opgaveløsningen for mange ledere kan opleves som et stort pres.

Alle ledere på BUPL's område oplever et generelt voldsomt og stigende pres. På dagtilbudsområdet oplever mange ledere udfordringer ved ledelsesstrukturen, hvor områdeledelse f.eks. betyder uklarheder omkring, hvor ledelseskompetencen ligger henne, hvilket budget man har til rådighed etc.

For SFO-lederne er der et generelt pres vedrørende opgaven i selve SFO'en – mange SFO-lederstillinger bliver nedlagt til fordel for f.eks. en indskolingsleder, som ofte er læreruddannet, og SFO-lederne har svært ved at gennemskue deres budgetter og oplever tit tyveriet, hvor SFO-midlerne bliver brugt i skolen. Der er også store udfordringer i det tværprofessionelle samarbejde på skolen.

Der er derfor behov for øget fokus på ledelse i skolen og et målrettet arbejde for pædagogfaglig og tværprofessionel ledelse generelt på skolerne. Et øget fokus på tværfaglig ledelse kan være opstart af en møderække om emnet i kommunerne/nogle kommuner. Specialtilbud-

dene har i en årrække ikke fået tilpasset deres budgetter til den situation, de står i. Flere og flere børn og unge har behov for specialtilbud, men mange tilbud kan ikke tilbyde de indsatser, og det personale, der er behov for, for at løfte opgaven. Det stiller enorme krav til professionel, fleksibel og tværfaglig pædagogisk ledelse.

Klubtilbuddene er i mange kommuner nedprioriteret, og mange steder har ikke en dedikeret pædagogfaglig ledelse. Det giver store udfordringer for det pædagogiske personale her.

Der er kort sagt et øget behov for at sætte pædagogfaglig ledelse på dagsordenen i kommunerne med udgangspunkt i Ledelseskommisionens arbejde. Det har kommunerne også gjort. Presset på og i ledelsesopgaven har ført til, at mange kommuner har indført et nyt begreb – nemlig distribueret ledelse, hvor ledelsesopgaver bliver delegeret ud til det pædagogiske personale uden egentlig beslutningskompetence. BUPL Midtsjælland ser det som en trussel på hele ledelsesområdet. Vi skal fastholde, at pædagogfaglig ledelse er afgørende – idet det er pædagoger og ledere, der sammen udvikler faget og den professionelle dømmekraft. Det er det, der gør vores profession stærk.

Der bliver også behov for at kunne rekruttere pædagogfaglige ledere i fremtiden. Det er ikke alene et fagforeningsansvar – men også

et arbejdsgiveransvar. Derfor følger vi også KL's projekt om førlederuddannelse tæt. Lejre og Holbæk kommuner deltager i projektet.

Ledernes psykiske arbejdsmiljø

Vi ved fra vores tidligere undersøgelse af ledernes psykiske arbejdsmiljø, at ledergruppen generelt er voldsomt presset af større ledelsesspænd, flere opgaver og mangel på tid til at udføre dem. Desuden skal de pædagogiske ledere også forholde sig til, at flere og flere aktører blander sig i deres ledelsesrum – det gælder både med hensyn til faglighed og økonomisk styring. Mange er derudover pressede til at have flere børnetimer, hvilket giver færre timer til at udøve selve ledergerningen.

Ny forskning viser, at mange ledere oplever stor skyld og skam over at skulle gå på kompromis med ledelsesfagligheden. Det der stresser lederne mest er, at de ikke kan give medarbejderne den ledelse, de har brug for,

fordi de ikke har tid nok til personaleledelse. Det ligger i jobbet, at ledere skal kunne klare mere end andre, men det er helt normalt at komme til kort i forhold til at håndtere personalemæssige problemstillinger og konflikter.

Der er derfor fortsat behov for fokus på ledernes psykiske arbejdsmiljø. Udover en løbende dialog med lederne omkring vilkår, kan en måde være afholdelse af temamøder med fokus på værktøjer til at blive bedre til at håndtere egen stress og forstå egne stressreaktioner. Det har vi allerede nu sat i værk for det kommende år.



Seniorpolitikken gælder også for ledere

Der er behov for øget fokus på fastholdelse af erfarne ledere på området. Mange stopper tidligere end de selv havde forventet pga. øget arbejdspress, stress mm. Men det behøver ikke at være sådan. Vi bør arbejde for og sætte fokus på, at også ledere skal have vilkår, der er med til at fastholde dem i stillingen frem til pension. En måde kan være øget fokus på senior-/generationsskifteaftaler.

Lokal indflydelse

I samarbejde med konsulenterne i BUPL Midtsjælland har mange af vores LTR'ere skabt sig et rum for lokal indflydelse. De er, i stadig større grad, blevet en forhandlings- og samarbejdspartner for arbejdsgiverne, og de har i flere kommuner indtaget pladsen som ledernes tillidsrepræsentant i forhold til samarbejde

lederne imellem og drøftelser af kommunale udfordringer.

LTR'ernes position og rolle som ambassadører i kommunerne er med til at give BUPL Midtsjælland indsigt i, hvad der er på spil for lederne i de forskellige kommuner.

På kontinuerlige strategimøder, hvor FTR, LTR, konsulenter og politikere deltager, analyseres relevante dagsordener, og linjerne for indflydelsesarbejdet tilrettelægges.

BUPL Midtsjælland har i samarbejde med tre andre BUPL-fagforeninger været med til at udvikle og gennemføre tre LTR-grunduddannelsesforløb – med succes. Disse erfaringer vil vi bygge videre på fremadrettet.

FORSLAG TIL FREMTIDIGT VIRKE

- Vi vil arbejde for og sætte fokus på, at også ledere skal have vilkår, der er med til at fastholde dem i stillingen frem til pension – f.eks. ved brug af senioraftaler.
- Vi vil arbejde på at få gennemført et LTR-træf på tværs af alle kommuner på Sjælland/hele landet med fokus på udvikling af LTR's position og rolle som ledernes ambassadører i kommunerne.
- Vi vil arrangere café-møder med relevante emner for ledergruppen
- Vi vil arbejde for, at der er pædagogfaglig og tværfaglig ledelse på hele børne- og ungeområdet.
- Vi vil arbejde for, at souschef- og afdelingslederbegreberne genindføres som et led i rekruttering af ledere.



TEMA:

Skole- og fritidsområdet

Hver dag yder pædagoger i vores kommuner en stor faglig indsats i både undervisning, specialundervisning og fritid. Det sker med udgangspunkt i de pædagogfaglige kompetencer i et ligeværdigt samarbejde.

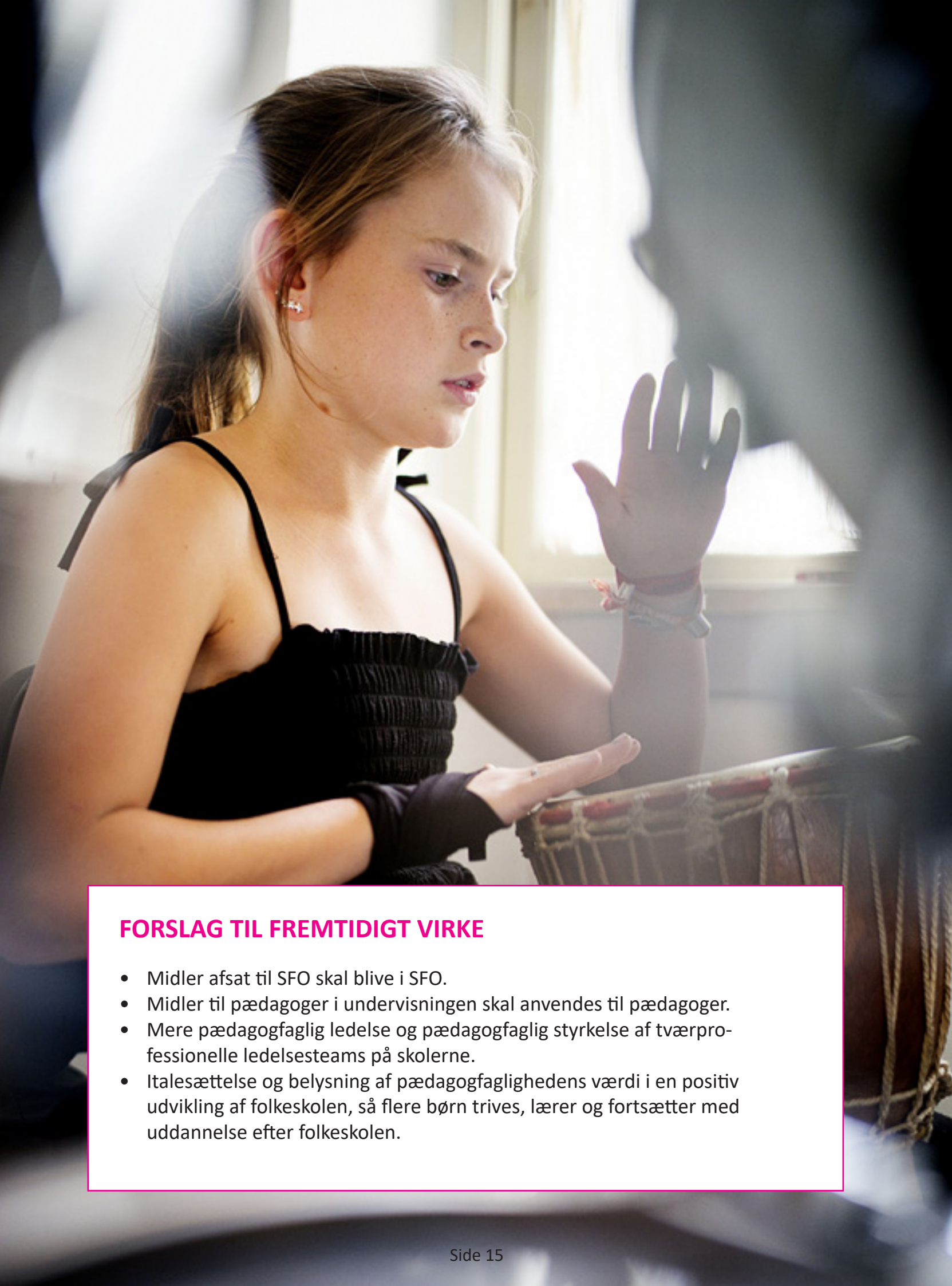
Coronakrisen og pædagogernes store indsats under neddækningen og genåbningen af folkeskolen har virkelig vist, hvilket aktiv pædagogerne er for folkeskolen, og hvor godt det kan være at få "rystet posen". Den anderledes planlægning af aktiviteter, nærværet, værdien af relationer og mindre grupper/bedre normering har vist sit værd. Den værdi skal vi synliggøre for at sikre pædagogernes fremtid i en fortsat udvikling af folkeskolen.

Alligevel er skole og fritid et stærkt udfordret område. Efter fem skoleår med folkeskolereformen er den kun delvis implementeret og allerede justeret med bl.a. en kortere skoledag og en længere SFO-/klubtid. Kommunerne overlader stadig i stor stil opgaven med forankring og udvikling af folkeskolereformens visioner og intentioner til de lokale skoleledere.

Med den knappe økonomi og det faldende børnetal i 6–17 årsintervallet er skolerne mange steder økonomisk pressede, og det afspejler sig, måske især og desværre, i pædagogernes vilkår.

Selv om justeringen af reformen gav øget SFO-åbningstid, som de fleste steder er fuldt personalekompenseret, presser udfordringerne sig på. Midler til SFO-drift anvendes mange steder til pædagogdeltagelse i undervisningen. Det medvirker til at udhule normeringen i fritidsdelen, som i forvejen er presset, og det betyder nogle steder, at midler afsat til pædagoger i undervisningsdelen så går til andre formål, eksempelvis til at hæve lærerandelen.

Antallet af lederstillinger besat af pædagoger falder og afløses mange steder af fælles SFO- og indskolingsledere, som ofte besættes med læreruddannede. Det fjerner alt andet lige fokus fra det pædagogfaglige udgangspunkt og svækker også de tværprofessionelle ledelsesteam på skolerne.



FORSLAG TIL FREMTIDIGT VIRKE

- Midler afsat til SFO skal blive i SFO.
- Midler til pædagoger i undervisningen skal anvendes til pædagoger.
- Mere pædagogfaglig ledelse og pædagogfaglig styrkelse af tværprofessionelle ledelsesteams på skolerne.
- Italesættelse og belysning af pædagogfaglighedens værdi i en positiv udvikling af folkeskolen, så flere børn trives, lærer og fortsætter med uddannelse efter folkeskolen.

TEMA:

Fremtidens klubtilbud

Klubområdet har i mange år haft svære vilkår uden for de store byer. Der har traditionelt ikke været satset store midler på tilbud til børn i alderen 10-18 år.

Ikke desto mindre ved vi fra utallige undersøgelser, at unge i teenageårene er særligt sårbare. Det er en omskiftelig og udfordrende periode i ens liv, og der er en risiko for, at ting kan gå galt, hvis ikke man har gode rollemodeller eller sunde professionelle relationer. Ofte drejer det sig kun om få midler, der skal investeres i området, for at undgå, at et ungt liv tager en helt forkert drejning.

I BUPL Midtsjælland har vi haft to klubber, som har deltaget i projekt "Fremtidens klubtilbud". "Fremtidens Klubtilbud" er et landsdækkende projekt, hvor BUPL og Ungdomsringen er gået

sammen med det formål - og i tæt samarbejde med klubmedarbejderne på tværs af landet - at synliggøre og udvikle god fritids- og ungdomspædagogisk praksis med afsæt i det overordnede undersøgelsesspørgsmål:

Hvad er god fritids- og ungdomspædagogik, og hvad kan fritids- og ungdomspædagogik blive til i fremtiden?

Projektet var sat til to år, men er blevet forlænget på grund af coronakrisen, så de to projekter i Greve og i Slagelse afsluttes i efteråret 2020, og der kommer en samlet rapport med alle 14 projekter.

Vi skal blive bedre til at overbevise politikerne om, at de kompetencer, man opøver i klubberne på tværs af idrætsklubber, musikskolerne og andre frivillige organisationer, har afgørende betydning for de unges udvikling. Og pædagogerne i fritids-, junior- og ungdomsklubberne kan være den offentlige indsats, der binder alle initiativerne sammen.

FORSLAG TIL FREMTIDIGT VIRKE

- Arbejde for, at klubbernes værdi bliver forankret på det kommunalpolitiske niveau.
- Arbejde for, at alle kommuner får en kommunal klubpolitik.



TEMA:

Specialområdet

Vi skal fortsat arbejde med at skabe mulighed for inklusion både ved at have kvalificerede specialpædagoger på almenområdet, men også eksperter som familiekonsulenter og behandlere, støttepædagoger og andre specialpædagoger.

Vi ved, at børn og unge i særligt udsatte positioner profiterer af sådanne målrettede tilbud. Men det er også vigtigt, at børn og unge har mulighed for at være sammen med ligesindede og opleve sig som en del af et inkluderende fællesskab.

Ældreområdet er fortsat et område, hvor der dukker nye pædagogiske stillinger op. Det er dog også et område, hvor der er mange udfordringer i at få arbejdsgiverne til at anerkende, at de ansætter professionsmedarbejdere/pædagoger, der kan lave relations- og trivselsarbejde på højt plan, og derfor så måske også bør ansættes på vores pædagogiske overenskomst for særlige stillinger.



FORSLAG TIL FREMTIDIGT VIRKE

- Styrke samarbejdet mellem almen- og specialområdet.
- Skabe muligheder for, at specialpædagogerne kan debattere pædagogerne imellem.
- Arbejde for, at alle børn og unge får mulighed for at være en del af et fællesskab.
- Arbejde for, at der fortsat er specialtilbud til børn og unge.

TEMA:

Privatområdet

Vi har i BUPL Midtsjælland arbejdet med at styrke det faglige fællesskab på privatområdet, både via årlige leder/TR-møder og ved at holde samtaler med nye TR'ere.

Vi tilbyder privatansatte medlemmer samme hjælp i kritiske situationer og samme hjælp til f.eks. løn som alle andre medlemmer. Vi har valgt, at enkelte konsulenter har mere viden og ansvar for det private område, da der er mulighed for syv overenskomster på 0-6 årsområdet og en på SFO-/skoleområdet.

Vi har i løbet af de sidste to år lavet overenskomster med tre skoler/SFO'er og to for 0-6 årsinstitutionerne, men antallet af organiserede pædagoger er lavere blandt privatansatte.

Vi er derfor udfordret af private institutioner, der ikke har overenskomst med BUPL, men vi vil gerne have de sidste med. Såvel pædagoger som institutioner og skoler. Vi mener, at en høj organiseringsgrad og indgåelse af overenskomster er vejen til at sikre gode og ordnede forhold for hele det private område.

FORSLAG TIL FREMTIDIGT VIRKE

- Arbejde for at øge organiseringsgraden blandt pædagoger mest muligt.
- Arbejde for at overenskomstdække så mange af de private institutioner som muligt.



TEMA:

Tillidsrepræsentanter

Pædagogerne har en stor skare af dygtige og kompetente tillidsrepræsentanter ude på arbejdspladserne. Tillidsrepræsentanterne har en vigtig rolle med at skabe rammerne for en god arbejdsplads og sikre pædagogers vilkår i varetagelsen af den pædagogiske opgave. De er også dagsordensættende for professionen og søger hele tiden indflydelse for at skabe bedre betingelser for pædagogers arbejde gennem bl.a. TRIO- og MED-samarbejdet.

BUPL er ansvarlig for, at tillidsrepræsentanten får de nødvendige kompetencer til at løse de opgaver, der følger af hvervet. Tillidsrepræsentanternes viden og kompetencer kommer ikke af sig selv, men udvikles blandt andet gennem en virkelighedsnær og målrettet uddannelse, der skaber fundamentet for tillidsrepræsentanternes virke ude på arbejdspladserne.

BUPL har derfor skærpet fokus på at styrke uddannelsen af tillidsrepræsentanterne og derigennem udvikle deres faglige kunnen og

deres personlig udvikling bl.a. ved at udvikle et kursuskatalog, der udover at tilbyde et grundkursus og "TR til tiden" også tilbyder en række overbygningskurser inden for emner, der er relevante i en TR-dagligdag.

Tillidsrepræsentanterne står ofte i situationer, hvor etiske problemstillinger er i spil. Det kan både være i forbindelse med udførelsen af den pædagogiske praksis og under, hvilke rammer pædagogerne skal udføre den, men det kan også være i ansættelsesretslige situationer omkring ansættelse, afsked, sygdom etc.

BUPL tænker i stadig større grad dette ind i vores arbejde generelt og arbejdet med tillidsrepræsentanterne specifikt. BUPL har bl.a. derfor opdateret sit etiske grundlag og i den forbindelse udarbejdet nogle dialogkort omkring etiske problemstillinger. Dette er sundt for pædagoger i al almindelighed, men det er i særdeleshed også sundt for tillidsrepræsentanter at have stiftet bekendtskab med disse.

FORSLAG TIL FREMTIDIGT VIRKE

- At fremme vilkårene for de tillidsvalgte, herunder også leder-tillidsrepræsentanterne.
- At styrke tillidsrepræsentanternes uddannelse, faglige kunnen og personlige udvikling.
- At pædagogprofessionen er en grundsten i uddannelsen og udviklingen af tillidsrepræsentanterne.
- At der er en tæt kobling mellem uddannelsen og den virkelighed tillidsrepræsentanten oplever i hverdagen – bl.a. via BUPL's etiske grundlag.



BUPL Midtsjællands TR-uddannelse 2020

KURSUSKATALOG

GRUNDFORLØB

OVERBYGNING

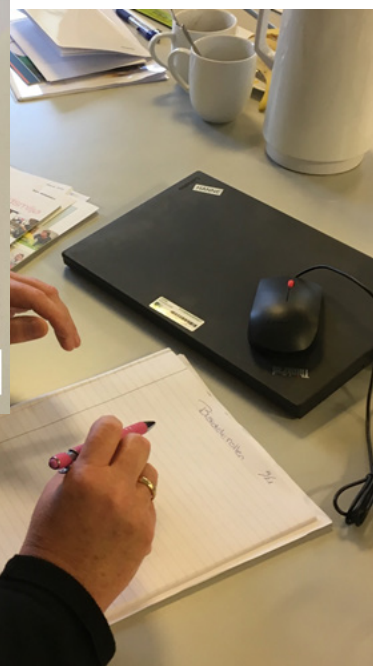
TR TIL TIDEN



GRUNDUDDANNELSE
FOR TILLIDSREPRÆSENTANTER



BUPL
MIDTSJÆLLAND



TEMA:

Ny løn - overenskomstforhold

Vi kan konstatere, at fokus på den decentrale løndannelse er gledet i baggrunden. Mange kommuner har decentraliseret ansvaret for den lokale løndannelse til lederne, dog uden at man alle steder har givet dem de nødvendige værktøjer til at følge op på det ansvar.

Konsekvensen er, at værdien af de lokale forhåndsaftaler i kommunerne langsomt udhules. Funktioner, der tidligere blev anvendt, finder nye former, og kommunerne holder ganske enkelt op med at udmønte løn for diverse funktioner.

Konklusionen er, at vi ikke kan forlade os på at de lokale forhåndsaftaler bevarer deres værdi. Vi må derfor arbejde målrettet med at genforhandle forhåndsaftalerne med kommunerne en gang i hver overenskomstperiode. Vi må samtidig sikre os, at lønstatistikkerne giver et sand-

færdigt billede af lønudviklingen, så vi sikrer os, at medlemmerne får andel i den lønsum, som det er aftalt skal udmøntes lokalt.

Særligt for lederne kan det være vanskeligt at anvende de centrale lønstatistikker. Lønforskellene mellem lederne (det såkaldte lønspænd) inden for denne gruppe er meget stort. Der er store udsving imellem kommuner og stillingskategorierne inden for lederjobsene. Vi må derfor arbejde på at give lederne et bedre billede af deres arbejdsmarked, så de kan lade lønnen få en betydning, når de kigger sig omkring efter nye karrieremuligheder.

Vi har et ansvar for, at vores tillidsrepræsentanter hele tiden bliver udstyret med værktøjer, så de kan sikre, at ny løn ikke bliver til glemt løn.

FORSLAG TIL FREMTIDIGT VIRKE

- Arbejde for, at forhåndsaftaler forhandles en gang i overenskomstperioden.
- Gennem uddannelse arbejde for, at TR får de nødvendige værktøjer, så ny løn ikke glemmes.
- Opdatere lokal lederlønsstatistik, så vi har et godt værktøj at lave lederlønsforhandlinger på.

TEMA:

Psykisk arbejdsmiljø

KL og kommunerne har fokus på en forøgelse af arbejdstiden for at mindske manglen på blandt andet pædagoger i fremtiden.

Det fremgår af BUPL's egen undersøgelse her i foråret, at mange pædagoger er villige til at arbejde flere timer, hvis arbejdsvilkårene forbedres. Men mange pædagoger og ledere er tynget af moralsk stress.

For at lykkes med at få pædagoger til at gå op i tid (og dermed skabe flere fuldtidsstillinger) kræves – særligt på dagtilbudsområdet – øget pædagogfaglig fokus på den styrkede læreplan. Væk med koncepter og målstyring – giv pædagogfagligheden tilbage til ledere og pædagoger.

På skoleområdet skal der særligt være fokus på en helhed hen over dagen, hvor deltagelse i undervisning er planlagt og samstemt med aktiviteter i fritidsdelen. Det giver et spændende arbejdsfelt for pædagogerne og spændende læringsmiljøer for børnene.

Vi skal i kommunerne arbejde for tid til forbedelse og øge fokus på evaluering og refleksion. Bedre normeringer med en højere pædagogandel og mulighed for mindre børnegrupper, er en betingelse for at opnå dette.

Hertil kommer øget fokus på arbejdsmiljøet på den enkelte institution/skole. At have et godt arbejdsliv forudsætter et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø.

Hertil kommer et øget fokus på sygefravær, hvor især de sidste tre måneder under coronakrisen har vist, at når normeringen og hygiejnen er i orden, så falder sygefraværet. Her kan vi styrke indsatsen ved kontinuerlig kontakt til AMR-gruppen og fokus på efteruddannelse af AMR-gruppen.

FORSLAG TIL FREMTIDIGT VIRKE

- Arbejde for at udvikle TRIO-samarbejdet i vores ni kommuner.
- Fortsat arbejde på, at meningsløse koncepter fjernes.
- Forsat gennemføre det årlige TR/AMR-træf.
- Arbejde for, at alle AMR'ere får den lovpligtige uddannelse.





Kære statsminister,

**#GodtBørneliv
kan ikke
vente til 2025**

**Det haster med
minimumsnormeringer
der kan mærkes nu!**

**Med venlig hilsen
pædagogerne**



BUPL
BØRNE- OG
UNGDOMSPÆDAGOGERNES
LANDSFORBUND