

REKRUTTERING TIL FAG OG UDDANNELSE

BERETNING &
FREMtidigt VIRKE



MANDAG D. 4. OKTOBER KL. 18.30, PHARMAKON, MILNERSVEJ 42, HILLERØD

GENERALFORSAMLING 2021



REKRUTTERING GÅR I FODSPORENE PÅ FASTHOLDELSE

En af velfærdssamfundets største udfordringer lige nu er mangel på pædagoger.

Pædagoger er i høj kurs og bringes i spil på mange forskellige arenaer. Desværre er der for få uddannede pædagoger og i takt med at presset på rammer og vilkår øges, bliver der færre. Det var en stor sejr, da vi fik hul igennem til beslutningstagerne med budskabet om betydningen af uddannede pædagoger og værdien af gode normeringer.

Med loven om minimumsnormeringer er vi nået et skridt i den rigtige retning. Samtidig står vi med en række udfordringer, der skal findes løsninger på, hvis intentionen om at lægge en bund for normeringsniveauet på dagtilbudsområdet skal lykkes, så vi kan arbejde videre med at understøtte den gode kvalitet.

Minimumsnormeringer markerer kun begyndelsen på arbejdet med at genoprette hele det pædagogiske område.

Det er ikke godt nok, at antallet af pædagoger lever op til en minimumsgrænse, eller at udviklingen kun er i gang på et enkelt område. Det er en generel udfordring for hele det pædagogiske arbejdsområde at være mange nok til at levere et kvalificeret stykke pædagogisk arbejde. I en tid med pædagogmangel skærpes denne problematik, og rekruttering har derfor et stort fokus i BUPL.

REKRUTTERING TIL UDDANNELSE & FAG

Det handler om rekruttering til pædagoguddannelsen, så vi stadig kan tage imod nye og velreflekterede kollegaer med et stærkt pædagogisk fundament. Og det handler ligeledes om indhold og kvalitet af uddannelsen, herunder også praksisfeltets ansvar og opgave i praktikken.

Det handler om at finde nye og flere veje til at uddanne flere pædagoger. Der er behov for handling nu, hvis vi skal komme problemerne til livs. Der skal arbejdes med de problemstillinger, der igen i år har betydet faldende optag på pædagoguddannelsen. Der er behov for nationale politiske prioriteringer af pædagoguddannelsen.

Det er der heldigvis opmærksomhed på fra Christiansborg, men gode intentioner skal underbygges med de rette handlinger.

REKRUTTERING KAN IKKE STÅ ALENE

Rekruttering af pædagoger til professionen kan dog langt fra stå alene. Forudsætningen for, at professionen kan understøtte udviklingen af nye pædagogiske kræfter er, at de dygtige pædagoger, der allerede befolker professionen, er motiverede til at blive længe i faget – allerhelst et helt arbejdsliv.

Der er behov for at være meget skarp på, hvordan der kan værnes om de pædagoger, som faget ikke har råd til at miste. Fastholdelse er derfor den anden side af mønten, når vi taler om flere pædagoger til at løfte den vigtige samfundsopgave. Heldigvis er der mange steder man kan sætte ind. Først og fremmest handler det om arbejdsvilkår.

GODE ARBEJDSVILKÅR MOTIVERER

Gode arbejdsvilkår drejer sig både om hverdagen på arbejdspladsen, om lønnen og om den anerkendelse, man får for sit arbejde. Det drejer sig om de muligheder, man har for at balancere arbejdsliv og fritid - og om de perspektiver, der er for fremtiden.

Gode arbejdsvilkår gør, at uddannede pædagoger er motiverede for at blive i faget eller ansføres til at vende tilbage, hvis de har forladt det. Gode arbejdsvilkår har afgørende betydning for, om man kan tiltrække kommende pædagoger til uddannelsen.

Gode arbejdsvilkår afgør, om man kan understøtte de studerende i praktikken, så de gennemfører uddannelsen og udvikler sig til velreflekterede, omsorgsfulde og handlekraftige pædagoger. Ikke mindst har gode arbejdsvilkår også betydning for, om man som nyuddannet lander stabilt i praksis.

KLARE FOKUSPUNKTER

Derfor tegner der sig nogle klare fokuspunkter for BUPL Nordsjællands fagpolitiske arbejde i den kommende periode og længere ind i fremtiden. Det står klart, at vi i den kommende tid står over for mange dilemmaer, fordi udfordringerne nogle gange bider sig selv i halen.

Fra det pædagogiske arbejde ved vi, at der sjældent findes "onesize fits all" løsninger. Det pædagogiske arbejdslivs komplekse problemstillinger kalder på en konstruktiv dialog om, hvor skoen trykker. Kalder på klare prioriteringer af det, der er vigtigt og fremfor alt kalder det på lokale kommunale løsninger, der tager udgangspunkt i den virkelighed, pædagogerne og professionen står i.

På samme måde som udfordringer har tendens til at hænge sammen, så skaber positive forandringer også ringe i vandet. Det står da også klart, at det betaler sig at prioritere det gode arbejdsmiljø, der får pædagoger til at trives, mens de yder et stykke professionelt pædagogisk arbejde.

MEDLEM I HØRSHOLM

"Hver gang jeg har talt med BUPL, er jeg blevet mere afklaret og har oplevet, at de udfordringer jeg havde på arbejdet blev lettere at overskue. Jeg er så taknemmelig for at have BUPL til at hjælpe, det sætter jeg stor pris på, tusind tak."



TR SOM KOLLEGAERNES STEMME

"Da vi sidste efterår oplevede at skulle være så meget ude, synes mine kollegaer, at det var skidestrengt, at der ikke fulgte hjælp med, når der blev stillet så mange nye krav. Det var nogle kolde dage - særligt om morgenen.

Det sagde jeg højt på TR-møderne, og her kunne jeg høre på mine TR-kollegaer, at det var et problem for alle. Så fik vi en større stemme. Det var særligt hårdt for dem i børnehaverne, der er endnu mere ude end os i skolen. Min FTR og forhandlingslederen i Egedal tog det med videre til kommunen, der efterfølgende har indkøbt flyverdragter til hele det pædagogiske personale i kommunen. Det er nogle kæmpestore herremodeller, men de er dejligt varme og nu har vi dem til de næste vintre."

Pia, TR på en SFO og skole i Egedal Kommune

OK21 OG LØNEFTERSLÆBET

En grundsten i pædagogprofessionens selvforståelse er, at værdien af det pædagogiske arbejde handler om den forskel, vi gør for andre. Samtidig er det et arbejde. Endda et uundværligt og samfundsvigtigt arbejde og den opgave pædagoger løfter har afgørende betydning for, at resten af samfundet kan fungere, som det skal.

Der er ikke økonomisk udvikling uden, at der samtidig er nogen til at tage vare på dem, der ikke bare kan passe sig selv. Pædagoger har en stor aktie i samfundets potentiale for vækst. I dagligdagen måler vi kvalitet i relation til kerneopgaven. Vi er meget bevidste om vores samfundsværdi og forventer legitimt, at denne værdi afspejles i lønnen. Også på dette punkt er der et stort potentiale for forbedringer.

Optakten til OK21 satte fokus på ligeløn eller manglen på samme. Opmærksomhed på betydningen af tjenestemandereformen af 1969 kom til at spille en central rolle. Det fokuserede strategiske arbejde BUPL, DSR og resten af ligelønsalliancen har udført gennem mange år, kom til at spille en stor rolle for drøftelserne i FH og for de faglige organisationers taktiske og strategiske arbejde overfor arbejdsgiverne. I sidste ende havde det en helt afgørende betydning for, hvordan medlemmerne forholdt sig til OK21 ved urafstemningen.

TJENESTEMANDSREFORM & LIGELØN

Uafhængigt af om strategien er overenskomstkonflikt eller pres for en politisk aftale, er det der står tilbage fortsat vigtigheden af at finde opbakning, vej og vilje til en løsning på tjenestemandereformens uretfærdige konsekvenser for de ansatte i de kvindedominerede velfærdsfag.

Pædagogernes løn i 2021 afspejler fortsat synet på kvinder og velfærdsfagene fra dengang i 1969. Det er et forældet blik på omsorgsarbejdets betydning for velfærdssamfundet, der ikke tager højde for den udvikling som i løbet af de sidste 50 år har præget professionerne i forhold til arbejdsopgave, ansvar og uddannelse.

Der blæser nye vinde i kønsdebatten og især den yngre generation insisterer på ikke at lade sig begrænse af omverdenens blik på køn og tidligere tiders syn på det arbejde, som traditionelt er blevet varetaget af kvinder.

Særligt den yngre generation insisterer på, at mennesket rummer en mangfoldighed af kvaliteter, og at omsorg og empati har samme værdi som handlekraft og mod. Ingen af disse kvaliteter behøver at være bundet af køn eller være hinandens modsætninger.

VI SKAL KASTE LYS PÅ ULIGEVÆGTEN

Det udgangspunkt kan vi lade os inspirere af, når vi kaster lys på den ulige vægt, der sikrer en højere løn i traditionelle mandefag, på trods af, at de har samme uddannelsesmæssige niveau som en pædagog.

Løn er en fast del af overenskomstforhandlingerne, men uligheden er så indgroet at den ikke udelukkende kan håndteres her. Derfor er det helt afgørende, at vi i den samlede fagbevægelse fastholder presset på at ligelønsproblematikken kun løses gennem politisk indvirken i form af både lønkroner og et opgør med tjenestemandereformen.

Det kræver et stærkt sammenhold og en mobilisering, der slår igennem helt ud på den enkelte institution, så vi står sammen i det faglige fællesskab. BUPL går benhårdt efter en national politisk løsning på dette pinlige problem.



EN STÆRK FAGLIGHED FORUDSÆTTER ET GODT ARBEJDSMILJØ OG OMVENDT

Udover løn er der en bred vifte af andre vilkårs-elementer at skrue på i arbejdet med både rekruttering og fastholdelse. De rammer og vilkår, der skaber trivsel i arbejdslivet for pædagoger, er samtidig udslagsgivende for trivslen blandt børn, unge og voksne på de pædagogiske arbejdspladser.

MEDLEM EFTER FORLØB I BUPL NORDSJÆLLANDS STRESSNETVÆRK

"Jeg har fået helt vildt meget ud af at være her og det har hjulpet mig til at komme videre gennem mit forløb. Kan kun anbefale stressnetværket."

Undersøges arbejdsmiljøet på de pædagogiske arbejdspladser, som ph.d. Unni Lind har gjort i sin forskning, så bliver det tydeligt hvor tæt forbundet arbejdsmiljøet er med den pædagogiske kerneopgave. "Hverdagens forudsigelige uforudsigelighed" er med ph.d. Unni Linds ord et konstant vilkår i det pædagogiske arbejde. Med det mener hun, at de rammer som pædagoger arbejder indenfor, forandres hver dag og hele dagen. At kunne bevæge sig i den form for kompleksitet, der opstår når velforberejdede pædagogiske forløb møder et udsultet budget, en tynd normering eller en lav pædagogandel, kræver en form for fleksibilitet, der i sit udgangspunkt er slidsom. Samtidig er et presset arbejdsliv med til at udfordre pædagogers oplevelse af at arbejde kvalificeret og meningsfuldt med sin faglighed. Den udfordring har afsmittende betydning for trivslen blandt dem vi er ansat til at tage vare på. Det pædagogiske arbejde fordrer et stærkt fagligt fundament og ordentlige vilkår, både af hensyn til kerneopgaven og pædagogers egen trivsel i arbejdslivet. Rådvildhed i arbejdslivet kan føre til omsorgstræthed. Det er ikke en tilstand, man som pædagog, kan holde til at være i særligt længe. Fagligheden skal løbende udfordres og understøttes, blandt andet gennem udvikling og uddannelse.

Derfor er faglig udvikling en brik i et større puslespil, der handler om at sikre vilkårene for det gode arbejdsliv. En stærk faglighed, der løbende udvikler sig, er dog ikke nok til at sikre et godt arbejdsmiljø eller pædagogiske institutioner af høj kvalitet. Selvom det til tider italesættes sådan, er det ikke muligt at organisere og udvikle sig ud af alt. Trivsel i arbejdslivet handler også om, hvorvidt vi har en kvalificeret kollega at sparre med, om vi har tid til forberedelse, klarhed på opgaven og en forventningsafstemning omkring den fornødne tid, der igen forudsætter nærværende pædagogfaglig ledelse.

Vi kommer heller ikke udenom, at Coronapandemien efterlader nogle arbejdsmiljømæssige spor og problemstillinger. Lige nu oplever vi tendenser til resignation, manglende motivation, træthed og overbelastning, og nogle pædagoger kæmper med senfølger. Disse problemstillinger skal håndteres ledelsesmæssigt i den kommende periode, og drøftelser i TRIO (TR/ AMR/ Leder) har en afgørende betydning for, hvordan problematikkerne håndteres på institutionsniveau.

TEMADAG FOR TRIO: "ARBEJDSSTEMPO OG KOMPLEKSITET I ARBEJDSOPGAVEN" AFHOLDT PÅ ROYAL STAGE I HILLERØD.

"Det var bare fantastisk. Jeg gik derfra med sådan en oplevelse af, at det var længe siden, at jeg havde fået så meget med mig hjem. Værdien af sådan en temadag er, at man kan sidde sammen i TRIO uden at blive forstyrret på andet end den gode måde. Det handler om temaet, og man kommer ud af huset og kommer væk for at kunne fokusere på det. Det er ikke det samme, hvis det er online. Det bliver ikke så personligt, og det er sværere at have en god dialog med oplægsholderne. Jeg kunne godt tænke mig, at vi for fremtiden mødes over flere gange. Fx med nogle arbejdsspørgsmål, man kan arbejde videre med i sin TRIO, inden man mødes igen."

Anne, AMR på skole i Lyngby-Taarbæk Kommune

BEHOV FOR NÆRVÆRENDE OG FAGLIG LEDELSE

Pandemiens første periode bar præg af behovet for at tænke kreativt og finde på nye måder at organisere kerneopgaven. I dag står vi på de gode erfaringer fra tiden, men Coronakrisen har også haft konsekvenser, der kaster længere skygger, end de fleste havde forudset.

Pædagoger og ledere tog ansvar og sammen viste de, at professionen er i stand til at løfte den pædagogiske opgave og finde innovative konkrete og relevante løsninger. Det kræver ledelsesmæssigt råderum, nærhed og tillid i mødet med personalet og i forhold til opgaveløsningen. Coronakrisen har fungeret som fremkaldervæske for både de største udfordringer og de væsentligste potentialer. En fortælling, der går igen hos mange pædagoger er, hvordan adgangen til en faglig og nærværende leder har haft altafgørende betydning for, hvorvidt man har følt sig tryk i sit arbejdsliv under pandemien.

BOD PÅ 25.000 I SAG OM BRUD PÅ LEDEROVERENSKOMSTEN I GRIBSKOV KOMMUNE

"Vi har vundet en sag om brud på lederoverenskomsten. Kommunen havde ikke orienteret os, som de skulle, da de nedlagde en lederstilling på en af kommunens SFO'er. De fik en bod på kr. 25.000, og vi fik en helt principiel afklaring med KL om, hvor overenskomstens kanter går. Det kan blive en vigtig faktor i det fremtidige arbejde med at sikre pædagog-faglig ledelse på skole- og fritidsområdet."

Dorte Ellegaard, næstformand, BUPL Nordsjælland og forhandlingsleder for Gribskov

BUPL Nordsjælland har ført tilsvarende sag i Rudersdal. Her blev kommunen ligeledes tilkendt bod for ikke at overholde overenskomsten.

SAMARBEJDE: BUPL NORDSJÆLLANDS BESTYRELSE OG LLB

"Den lokale lederforenings bestyrelse (LLB) har i samarbejdet med bestyrelsen fået indflydelse på ansættelsesstrukturer og sammen skærpet indsatsen på ledernes løn og arbejdsvilkår. LLB og fagforeningsbestyrelsen har brug for hinanden for, på en for lederne relevant måde, at kunne understøtte det fagpolitiske arbejde for og med ledere i fagforeningen og på arbejdspladserne. På en måde er det et ulige samarbejde, da det er bestyrelsen, der godkender lokalaftaler, lønstrategier for lederne og sidder på pengekasen. Derfor er det vigtigt, at vi har respekt for hinanden - det handler om indflydelse på ledernes løn og arbejdsvilkår."

Ole Nielsen, formand, LLB, BUPL Nordsjælland

Tiden har også kastet lys på potentialer, der udspringer af tillid og ledelsesmæssigt råderum, til at finde konkrete løsninger, der er relevante for alle parter på den enkelte arbejdsplads. De nye erfaringer tager vi med os i rygsækken. Noget kan med fordel videreføres, fordi de dogmer, pandemien satte for det pædagogiske arbejde, har vist sig som en vej til mere nærvær og en sjælden ro om kerneopgaven, som vi ikke vil slippe igen. Andre erfaringer er mere bitre og efterlader os med oplevelsen af at stå over for en stor pædagogisk opgave med at gribe de børn og unge, der er faldet, og som har haft svært ved at rejse sig igen. Corona eller ej, er der behov for, at den pædagogiske praksis er tilstrækkeligt understøttet af nærværende og faglig ledelse. Ledere har behov for at kunne sparre med kvalificerede kollegaer og for at blive mødt på fagligheden af en ledelse, der forstår det pædagogiske arbejdes udfordringer og potentialer.

Ledere har knoklet og svedt for at omsætte og formidle regler og rammer, der konstant har forandret sig. Og det har trukket tænder ud at få det hele til at give mening for både pædagogikken og sundheden.

Det kræver opbakning, dialog og forventningsafstemning ikke at knække halsen på en ledelsesopgave, der i forvejen er kompleks. Samarbejde og faglig sparring fra andre ledere betyder meget. Men det handler især om selv at møde ledelsesmæssig opbakning og blive understøttet i ledelsesopgaven.

NORMERING OG PÆDAGOGANDEL

For at kunne møde børn, unge og voksne med det vi ved, at de har brug for, på det tidspunkt, hvor de har brug for det, er der nødt til at være tilstrækkeligt med professionelle pædagoger til stede på arbejdspladsen.

For pædagoger er en dårlig normering ofte lig med utryghed. Den utryghed kan også nogle gange være på egne vegne. Eksempelvis, hvis man som pædagog arbejder med børn, unge eller voksne, der til tider taler med kroppen og reagerer impulsivt, når de føler sig presset. Men lige så ofte udspringer den af en oplevelse af ikke at kunne tage godt nok hånd om de situationer, der rummer kerneopgaven, og i løbet af dagen opstår for disse børn, unge og voksne. For pædagoger er en veluddannet kollega derfor en helt uerstattelig sparringspartner og af afgørende betydning for kvaliteten af det pædagogiske arbejde. Derfor er pædagogandelen en central faktor, når vi taler om normering. Normeringer som tal er en lettilgængelig logik.

HVERDAGS- OG KVALITETSNORMERINGER

Men om det hedder 1:3, 1:6, 1:9, hverdagsnormering, kvalitetsnormering eller noget helt femte, så ved vi, at normeringsproblematikken rummer en hel del nuancer.

Ny arbejdstidsaftale for skolepædagogerne i Frederikssund

"Jeg glæder mig især over at forberedelsestiden, som er en forudsætning for både det gedigne pædagogfaglige trivsels- og relationsarbejde, samt det fagprofessionelle samarbejde, er bibeholdt. Aftalen skal understøtte Frederikssund Kommune som en attraktiv arbejdsplads med engagerede og kompetente pædagoger, der oplever at udføre et meningsfuldt arbejde i gode og tydelige rammer, samt understøtte grundlaget for at rekruttere uddannede pædagoger."

Mette Wittenburg, FTR i Frederikssund Kommune

Det oplever pædagoger hver dag på arbejdspladsen. Det handler både om at være mange nok, men det handler også om at være godt nok understøttet, for eksempel af pædagogfaglig ledelse, uddannelsesmæssig ballast og rammer, der kan favne kompleksiteten i arbejdet og derfor giver mulighed for forberedelse, evaluering og samarbejde.

VI SLÆKKER IKKE PÅ AMBITIONERNE

Det kan aldrig være - og må aldrig blive - løsningen på rekrutteringsudfordringerne at slække på ambitionerne for den kvalitet i de pædagogiske institutioner, der kommer af en høj pædagogandel. Her må og skal vi finde løsninger og afdække muligheder i samarbejde med arbejdsgiverne. Vi skal følge og påvirke rammer, formuleringer og fortolkninger af minimumsloven og den følgende beregningsmodel. Ligeledes skal vi følge udmøntningen af de fordelte ressourcer, og holde arbejdsgiver op på de intentioner, der har ført til løvbundne minimumsnormeringer. Vi skal reelt opleve at blive flere til det nære arbejde med børnene, mindre bureaukrati, metodefrihed og plads til den pædagogiske dømmekraft.

SKÆRPET OPMÆRKSOMHED PÅ SFO

Der blæser også nye vinde på skoleområdet, og flere politikere taler nu om færre mål, større frihed til de lokale skoler og mulighederne for nye organisatoriske mellemformer. Der skal ikke herske tvivl om, at det kan få store konsekvenser for antallet af pædagoger og for deres opgaveløsning. Derfor vil vi følge de nye politiske idéer om øget lokal frihed for skolerne. Vi vil søge indflydelse på rammerne, så der tages højde for de konsekvenser, det har for pædagogernes opgaver og arbejdstid i både fritiden og skolen. Vi har en skærpet opmærksomhed på finansieringen af en mulig øget åbningstid i SFO og Klub, hvis skoledagen forkortes. Og vi vil holde nøje øje med de tiltag, der oprettes med henblik på at kunne rumme børn med særlige behov i almenskolen.

ONLINE MEDLEMSMØDE FOR DAGTILBUD I HELSINGØR

"Dialog om kvalitet" med lektor No Emil Kampmann

"Jeg deltog på medlemsmødet, fordi det har været lidt diffust for mig og mine kollegaer, hvad denne frisættelse gik ud på. Udfordringen med onlinemøder er, at dialogen godt kan blive lidt tam, fordi det foregår bag en skærm, men jeg er ved at synes, at det alligevel kan være en fin måde at afholde noget på.

Det var rigtig fedt i starten af mødet, at folk lige fik et moment hvor de lige kunne sidde og tænke over: "Hvad er kvalitet egentlig og hvordan måler vi kvalitet?". Der gav Nos oplæg også rigtig god mening. Han gav et indblik i hvordan det ser ud på det politiske plan og beskrev det på en spiselig måde. Jeg kunne gå tilbage til personalegruppen og formidle pointerne fra mødet og kunne sammenholde det med det kick-off-møde, som kommunen holdt. En af de ting jeg tog med mig fra No, var pointen om at komme før det politiske niveau, i forhold til at definere kvalitet."

Pernille, pædagog og afdelingsleder af dagtilbud i Helsingør, der er blevet en del af velfærdsaftalen om frisættelse af dagtilbud over de næste tre år.

DIGITAL BØRNEKULTURDAG

"En af intentionerne med Børnekulturdagen er at mødes på tværs af uddannelse og praksis. De studerende får mulighed for at øve sig i at tænke sig i en praksiskontekst og pædagogerne kan se campus og blive inspireret af de studerende. I år måtte vi sadle om og finde en anden måde at arbejde med en tydelig kobling til praksis i studieforløbet. Derfor blev praktikken inddraget og vi fik skabt et digitalt fællesskab, hvor de studerende kunne dele viden og arbejde med visualisering og videreformidling af det pædagogiske arbejde. Det handler blandt andet om at skærpe refleksions-kompetencen. De studerende skulle anvende billeddokumentation som metode – og dermed stille sig selv spørgsmålet;

Hvad tager vi billeder af og hvad betyder det for praksis? Samtidig kan det bruges som inspirationsmateriale til pædagogerne."

Katrine Løth, lektor på Københavns Professionshøjskole og KPs ansvarlige for børnekulturdag, der er en del af BUPL Nordsjællands samarbejdsaftale med Københavns Professionshøjskole.

PÆDAGOGFORTÆLLINGER OG DET FAGPOLITISKE ARBEJDE

"I Lyngby-Taarbæk anvender vi de lokale AKUT-midler til en årlig temadag, hvor TR-gruppen dyrker og kultiverer fagpolitiske strategier for det kommende år. I 2021 bruger vi dagen på at skabe pædagogfortællinger fra alle vores områder til det fagpolitiske arbejde, ved kommunalvalget og andre sammenhænge i løbet af året. Dagen faciliteres af fællestillidsrepræsentanten, og vi har som regel besøg af både forvaltningsledelsen og politikere."

Peter Winding, FTR i Lyngby-Taarbæk Kommune

EFTER- OG VIDEREUDDANNELSE

Hvert barn, ung, bruger, borger - menneske, man som pædagog møder i sit virke, har sine forudsætninger for at gribe fat om livet.

Derfor vil man som pædagog gennem hele sit arbejdsliv møde nye pædagogiske udfordringer, der skal gribes anderledes an end de forrige. Verden ændrer sig, vi bliver klogere på nogle ting eller skal pludselig finde os til rette i andre rammer og møder hidtil ukendte udfordringer. Det gælder pædagogen, der på tværs af skole- og fritid skal understøtte rammerne omkring et barn, som har brug for et særligt skarpt blik for, hvordan man danner relationer i en digital tidsalder. Det kan også være pædagogen, der skal rustes til at møde familier i dyb krise og samtidig stå skarpt i det tværprofessionelle samarbejde. Eller pædagogen, der mærker et behov for at udvide sin horisont for bedre at kunne skabe deltagelsesmuligheder for børn uafhængigt af køn. Eller pædagogen, der langsomt mærker lysten til at snuse til ledelsesområdet. Arbejdslivet er, og skal gerne være, langt, men for nogen kan det føles som værende for langt.

Særligt for dem, der er presset på fagligheden eller arbejdsmiljøet eller som ikke oplever, at det er muligt at udvikle sig i professionen. Derfor er muligheden for efter- og videreuddannelse et parameter, der spiller ind, når engagerede unge skal se meningen i at blive uddannet pædagog. Eller når vi skal tiltrække folk fra andre fag, der længes efter et arbejde med en mening og værdi, som rækker længere end til én selv. Ligeledes er det en forudsætning for at forblive motiveret og faglig stærk for de, der er i professionen. Ikke mindst har det betydning for, om man bukker under for den stress, der kommer af at være dårligt klædt på til de udfordringer arbejdslivet byder én. Efter- og videreuddannelse skal understøttes af rammer og vilkår, der gør det muligt for pædagoger at fordybe sig og for en stund betragte praksis fra en ny vinkel - og opleve, at det både bidrager positivt til fagligheden, arbejdsglæden og lønnen.

TID TIL REFLEKSION

Det pædagogiske arbejde handler om mødet mellem mennesker. Det knytter sig ofte til nuet og fordrer tit umiddelbar handling.

I forskningsprojektet "viden i spil i daginstitutioner" fra 2017, arbejdes der med praksisfortællinger som en metode til at reflektere over det pædagogiske arbejde på bagkant. I projektets forsøg reflekterer pædagoger på baggrund af fortællingerne over, hvilken viden de står på og hvilke værdier, der er styrende for deres pædagogiske arbejde. Gennem disse refleksioner skabes klare billeder af, hvordan man som pædagog hver dag træffer svære valg, der sætter både den teoretiske viden, de levede erfaringer og den etiske dømmekraft i spil. Disse refleksioner er uundværlige for udviklingen af det pædagogiske arbejde. Der er behov for at understøtte muligheden for faglige refleksioner strukturelt, så de ikke drukner i hverdagens travlhed.

SAMARBEJDE OM KOMPETENCEUDVIKLING FOR PÆDAGOGER OG LEDERE I SKOLE OG HFO I HILLERØD KOMMUNE

"BUPL Nordsjælland har samarbejdet med Hillerød Kommune i partsudvalget "Strategisk Kompetenceudvikling". Samarbejdet bygger videre på BUPL/A.P. Møller-uddannelsen for pædagoger i skolen. Vores målsætning har været at sikre kompetenceudvikling til pædagoger og ledere i skole og HFO - og adgang til områdets uddannelsesmidler. BUPL Nordsjælland har sikret adgang til dialog og kvalificering af den kompetenceudvikling, der udbydes til pædagoger og ledere i skole- og HFO. Samarbejdet betyder, at pædagoger og ledere i dag har adgang til det samlede udbud af kompetenceudvikling. Samtidigt målrettes særlige uddannelses tilbud til pædagoger og ledere. Eksempelvis er det nu muligt at tage diplom i ledelse og diplommoduler i specialpædagogik og inklusion".

**Christa Thestrup, BUPL Nordsjællands
forhandlingsleder i Hillerød Kommune**

EN HÅNDRÆKNING IND I FAGET

Professionshøjskolerne melder i år om et generelt faldende optag på velfærdsuddannelserne. Dette er ikke mindst gældende for pædagoguddannelsen.

På vores lokale campus i Hillerød er der til gengæld meldinger om, at der i år er flere studerende, der har valgt pædagoguddannelsen som deres førsteprioritet. Denne motivation og lyst til faget skal vi gribe, når vi møder de studerende i praktikken. Den måde vi modtager såvel studerende som nyansatte medarbejdere er afgørende for, hvordan de lander i professionen eller på den nye arbejdsplads.

Relationsarbejde er menneskeligt krævende og der er brug for, at man står stærkt i forhold til fagligheden. Det pædagogiske arbejde kræver, at man tør sætte sig selv i spil som menneske. Derfor er praktikken en personlig udviklingsrejse for de studerende, der udspiller sig parallelt med arbejdet med uddannelsesmålene.

Forsker Line Togsverd giver os et indblik i, hvordan de studerende føler sig mødt i praktikkerne. I et forskningsprojekt, hun har gennemført sammen med fire andre forskere, fortæller pædagogstuderende om at blive personligt udfordret i praktikken.

TR PÅ STUDIEDAGSBESØG PÅ KØBENHAVNS PROFESSIONSHØJSKOLE I DE STUDERENDES FØRSTE LØNNEDE PRAKTIK

"Studiedagsbesøgene har en helt aktuell relevans, fordi det sker når de studerende står derude i praktikken og har opdaget det skisma der kan være mellem at være ansat og være studerende. Det at møde repræsentanter fra praksis har stor værdi, blandt andet fordi det er med til at skabe nogle realistiske billeder af, hvilke forventninger der er til de studerende fra praksis og omvendt. De får et indblik i det ansættelsesmæssige perspektiv, som vi ikke kan give fra uddannelsen) og for flere giver det et skub til at tage fat i sin egen TR."

Annelise Arendt, lektor og praktikkoordinator på Københavns Professionshøjskole

Flere fortæller om, hvordan det at møde situationer, i praktikken, man ikke kan magte, skaber tvivl om, hvorvidt man er landet på rette hylde. På samme måde fortæller nyuddannede pædagoger om at få et praksis-chok og spørger sig selv, "Hvorfor var det egentlig, at jeg skulle være pædagog? Dur jeg overhovedet til det her?".

VI SKAL GRIBE DE UNGE

Oplevelser som disse slider og sår tvivl, og konsekvenserne er særligt tydelige for dem, der endnu ikke har fået ordentligt fodfæste i professionen. Vi har et fælles ansvar, for at gribe de unge, de nyuddannede og den næste kollega, når de lander i faget og hjælpe dem med at finde fodfæste. Der er rift om de unge, og vi skal derfor lede bredere efter kandidater til en pædagoguddannelse. Mange pædagoger oplever for eksempel at have en kollega, der er medhjælper og som bidrager særligt positivt til hverdagen i institutionen.

De erfaringer og menneskelige kompetencer, der allerede er til stede på de pædagogiske arbejdspladser, skal vi dyrke. Vi har brug for at styrke vejene fra medhjælper til pædagog, så de pædagogiske arbejdspladser som helhed i endnu højere grad står både på erfaring og uddannelse.

BUPL UNG

"Det startede egentlig med en provokation fra en anden pædagog på generalforsamlingen, som en kollega havde hevet mig med til. "Hvor er de unge?" blev der spurgt fra talerstolen. Så kunne jeg ikke længere sidde på mine hænder og måtte op og sige "Ja, men hvad gør vi ved det?". Af det opstod idéen om at lave BUPL UNG

Det var fedt at få den oplevelse af at blive kontaktet bagefter og blive involveret i beslutningsprocesserne. Jeg håber, at det engang kan blive landsdækkende, så alle nyuddannede pædagoger får et fællesskab om at støtte hinanden i at være nyuddannet og kan finde tilbage til svaret på "Hvorfor valgte jeg at blive pædagog?".

Iben Jakobsgaard, pædagog i Rudersdal Kommune og aktiv i BUPL UNG

UDFORDRINGER I TR-ARBEJDET OG SAMARBEJDE MED FTR

Jeg er TR for fire huse og arbejder selv i vuggestuen. Det kan godt være udfordrende at være en synlig TR alle steder og i Coronatiden har den udfordring været større. Samtidig mærker mit eget hus det tydeligst, når jeg er væk. TR-arbejdet har givet mange nye erfaringer, og det kan være lidt specielt at skulle sidde og forhandle løn for sine nærmeste kollegaer.

Der er heldigvis meget opbakning at hente fra min FTR. Hun er altid tilgængelig med råd og vejledning og hjælper med forberedelse og efter-arbejde, når jeg for eksempel skal være bisidder eller skal forhandle løn."

Mette, TR i Allerød Kommune

INDDRAGELSE, ÅBENHED OG SAMARBEJDE

Heldigvis er pædagoger ikke alene om at have blik for, at der er behov for et massivt løft af hele den pædagogiske sektor, hvis vi skal højne kvaliteten.

Blandt professionens allierede står blandt andet forskere, et stigende antal partier og politikere og ikke mindst forældrene. Forældre, der hver dag tillidsfuldt overlader det dyrebareste de har i pædagogernes varetægt. Det er udtryk for en tiltro, der blandt andet skabes ved at pædagogerne møder forældrene i øjenhøjde og inviterer til et samarbejde om trivsel og udvikling. Samarbejdet om minimumsnormeringer har vist, at forældrene lytter, når pædagoger fortæller om den virkelighed, de oplever, og at vi står skulder ved skulder, fordi vi har en fælles sag. Derfor må vi fortsat værne om pædagogers ret til at ytre sig om professionens udfordringer. Også fordi ytringsfrihed er en af grundstenene i et demokratisk samfund, hvor kritisk debat er et sundhedstegn.

VI SKAL DYRKE SAMARBEJDET LOKALT

En anden vigtig spiller er kommunalpolitikeren, der forstår værdien af at have et velfærdssystem, som møder sine borgere, der hvor behovet er.

De færreste politikere har en naturlig indsigt i det pædagogiske felt, uden først at have mødt en repræsentant fra professionen, der har hjulpet til at gøre det tydeligt, hvilke ting der har betydning for arbejdet med at hjælpe mennesker til at mestre livet.

De fleste kommunalpolitikere er drevet af ønsket om at sikre høj kvalitet i de opgaver kommunen varetager for sine borgere. En kommunes kvalitet kan blandt andet måles på, hvordan der tages hånd om dem, der ikke kan tage vare på sig selv. I år er der kommunalvalg, og det giver en særlig politisk lydhørhed. KV21 er BUPLs og professionens nærværende mulighed for at få kastet lys på de områder, der har brug for et løft. Bedre kvalitet i fritidsinstitutionerne, gode dagtilbud til alle børn, flere pædagoger på attraktive arbejdspladser og en øget rekruttering til faget og uddannelsen.

Den nysgerrighed og interesse, der naturligt kommer i en valgkamp, skal vi fastholde politikerne på i hele valgperioden. Det vil være ambitiøst, hvis de nyvalgte politiske udvalg vil samarbejde om udviklingen af dialog- og samtalefora, der kan understøtte viden og transparens i de politiske beslutninger som har konsekvenser for børn, unge og voksne.

UDTALELSE FRA BØRNE- OG SKOLEUDVALGSFORMANDEN, EFTER BESØG PÅ TR-MØDE

"Som børne- og skole udvalgsformand i denne byrådsperiode har jeg oplevet samarbejdet med BUPL som nemt og ligetil. Vi har en fælles opgave, og min oplevelse er, at vi samarbejder loyalt og tillidsfuldt om denne opgave. Vi har lagt energi i at lære hinanden at kende og opbygget en tillid, som betyder at vi sammen kan agere på både små og store dagsordener, med henblik på at arbejdspladserne på børne- og skoleudvalgsområdet fungerer bedst muligt, til gavn for både borgere og de ansatte".

Per Frost Henriksen – Formand for børne- og skoleudvalget i Fredensborg Kommune

FÆLLES FORSTÅELSESAFTALE PÅ SKOLERNE I RUDERSDAL

"Den lokale arbejdstidsaftale og den fælles forståelses-aftale, der beskriver rammer og ambitioner for samarbejdet på skolerne i Rudersdal, er justeret og fornyet. BUPL Nordsjælland har været aktiv i alle de udfordrende, men konstruktive drøftelser med Rudersdal kommune, DLF og skolelederforeningen. Parterne er enige om, at en god skole opnås i samarbejdet mellem kompetente medarbejdere og med en skoleledelse der understøtter dette samarbejde. Rudersdal Kommune og BUPL Nordsjælland er enige om, at pædagogernes arbejde har en stor betydning for børnenes skole- og fritidsliv og et selvstændigt afsnit understreger, at aftalens formål er at skabe en fælles ramme og forståelse, som skal understøtte det pædagogiske aspekt i børn og unges hverdagsliv hele dagen."

Marlene Dalskov, forhandlingsleder i Rudersdal Kommune for BUPL Nordsjælland.

ARBEJDTIDSAFTALE I GENTOFTE

"Det har været en god oplevelse at være med som forhandler på arbejdstidsaftalen med Gentofte Kommune. Dét at opleve at have medansvar og medindflydelse på en aftale, som er et vigtigt arbejdsredskab for vilkårene i vores hverdag og arbejde. Jeg har nu følelsen af at kunne genkende, hvor jeg har haft medindflydelse på de konkrete aftaler.

Det er godt at prøve at sidde med ved det kommunale forhandlingsbord og have mulighed for at fortælle om den hverdag vi pædagoger oplever i fritiden og hvordan den hverdag kan blive bedre. Rart at føle at der bliver lyttet samt at mærke et ligeværd i forhold til vores kollegaer. Godt at BUPL har taget os med ind i arbejdsrummet på den måde. Mere af dét, det giver lyst og mod til mere."

Michael, TR på skole i Gentofte

NY ARBEJDTIDSAFTALE I HALSNÆS

"Jeg oplever, at vi har haft en god og konstruktiv dialog om den nye arbejdstidsaftale for dag-tilbud i Halsnæs Kommune, og at der har været en vilje til at søge løsninger.

Et centralt element i den nye aftale er en års-norm med mulighed for at optjene nul-dage. Medarbejderne havde et ønske om en større fleksibilitet i tilrettelæggelsen af arbejdstiden og vi havde et ønske om større fleksibilitet i forhold til fordeling af personaleresourcerne. At få en årnorm gør, at vi kan møde spidsbelastnings-perioderne med en mere hensigtsmæssig nor-mering. Med den nye aftale ønsker vi også at sende et signal om, at vi gerne vil vores med-arbejdere.

Der er et pres på den offentlige velfærd og dag-tilbuddene skal både levere på den styrkede læreplan og på omsorgen og trivsel, så derfor er det vigtigt, at vi står sammen på den her aftale og har et fælles grundlag."

Mads Ingvarsen – Chef for Børn, Unge og Læring i Halsnæs Kommune

DE GODE LOKALE LØSNINGER

Dilemmaerne står i kø, når vi skal løse de problemer, der udfordrer det pædagogiske arbejdsliv. Én løsning ét sted, er ikke nødvendigvis svaret et andet sted.

Derfor er der brug for at søge indflydelse og rette fokus på de fælles løsninger - sammen med hinanden, vores alliance- og samarbejdspartnere og ikke mindst i dialog med arbejdsgiverne. Når vi står med begge fødder solidt plantet i fagligheden og er vedholdende og insisterende i argumentationen og kommunikationen, kan vi fastholde presset på beslutningstagerne.

Ad denne vej vil vi arbejde for at sikre de nødvendige prioriteringer og tiltag der skaber gode rammer og vilkår for både børn, unge, borgere og ansatte på de pædagogiske arbejdspladser.

Kommunerne skal holdes op på at finde en løsning på de enorme rekrutterings- og fastholdelsesudfordringer vi oplever på det pædagogiske område. Det er nu der skal handles for at sikre vores velfærdssamfund og sikre børn og unge en værdig barndom og ungdom. Det fordrer en fair løn, men også anerkendelse og attraktive arbejdsforhold.

BUPL NORDSJÆLLAND HAR DERFOR FOKUS PÅ

At arbejde for et opgør med pædagogernes lønefterslæb, både gennem overenskomstforhandlingerne og ved at udfordre det lokale økonomiske råderum og kommunernes udmøntning af løn.

At følge og påvirke udmøntningen af normeringsmidlerne, samt argumentere for behovet for kvalitetsnormeringer på hele det pædagogiske område med fokus på en høj pædagogandel.

At arbejde for attraktive arbejdspladser, gennem dialog, forhandling og aftale om et godt arbejdsmiljø, rum for faglig sparring og udvikling og nærværende pædagogfaglig ledelse.

At fastholde behovet for kommunale strategier for rekruttering, der tager højde for løn, arbejdsmiljø og -vilkår, karrieremuligheder og faglighed i opgaveløsningen som motivation til at søge, blive eller vende tilbage til professionen.

At skabe sammenhold, understøtte mobilisering og motivere til deltagelse i samfundsrelevante dialoger og arbejde strategisk med velfunderet argumentation og kommunikation med fokus på at sikre prioriteringer og tiltag der skaber gode rammer for børn, unge, voksne og ansatte på de pædagogiske arbejdspladser.



GENERAL- FORSAMLING

2021 BERETNING &
FREMTIDIGT VIRKE

Vi glæder os til at se jer
på generalforsamlingen
mandag d. 4. oktober kl. 18.30 på
Pharmakon, Milnersvej 42 i Hillerød.

Middag og indskrivning fra kl 17.00



Se den foreløbige dagsorden og
tilmeld dig på vores hjemmeside
www.bupl.dk/nordsj

BUPL NORDSJÆLLAND

+45 35 46 57 00

www.bupl.dk/nordsj

Østergade 4A, 3400 Hillerød

nordsj@bupl.dk

