

*Fremtidens
fagforening*

GF 24

*Onsdag d. 2. oktober 2024 kl. 18.30
Pharmakon, Milnersvej 42, Hillerød*



Fremtidens fagforening – et lokalt fællesskab

BUPL Nordsjælland er et stærkt fællesskab, vi består af stolte pædagoger og har udgangspunkt i den pædagogiske opgave. Vi er kommet langt med vores kampe for løn, normering og fag, men vi skal fortsætte – i samarbejde med hinanden.

Fællesskab, sammenhold og solidaritet er fagbevægelsens DNA og eksistensgrundlag. I BUPL kæmper vi for vores faglighed og vilkår, der skal gøre det bedre at være og blive pædagog, og vi har blandt andet fokus på, at der bliver bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv. Men som fagforening er vi udfordret, når færre kan se meningen med fagforeningen, særligt de unge falder fra og færre søger ind på pædagoguddannelsen. Samtidig ved vi, at sammen er vi stærkest, men hvordan ser fællesskabet ud, når nutid og fremtid ser ud som den gør? Samfundet er i forandring, vores velfærd og trivsel er på spil. Der er med andre ord mere end nogensinde brug for os - pædagoger og fagbevægelse. Dét som kaldte os sammen engang, er stadig det, der kalder på os nu – vores vilkår og faglighed. Vi var en bevægelse! Vi er stadig en bevægelse, men hvilken bevægelse kalder tiden på nu? Der er meget på spil for BUPL – lokalt i Nordsjælland har vi brug for jeres opbakning og involvering, når vi går i rette med kommunerne om vilkår og profession. Vi skal tale med og for jer, og I skal tale om, hvad der skal kæmpes for nu.

I BUPL Nordsjælland vil vi – som indsatsområde - forsøge at "vende fagforeningen på hovedet". Vi skal udtænke nye måder, hvorpå vi kan lave fællesskaber, og vi skal arbejde sammen med jer for at gøre fagforeningens værdiskabelse tydelig, så medlemskabet fremstår meningsfuldt, og flere vil være

med i vores nye fællesskab. Den nye fællesskabstænkning er; "Sammen står jeg stærkere" – vi længes efter fællesskaber, men færre vil bindes eller forpligtes af et, så hvordan ser de nye meningsfulde fællesskaber så ud? De skal kunne rumme, at man som medlem både vil stå i sin egen ret og sammen med andre medlemmer så det, der samskabes bliver legitimt og kan udbredes til fælleskrav samt skabe sammenhold og solidaritet. Nye generationer ser anderledes på hverdag og arbejdsliv – og det skal rummes og indarbejdes, når fagforeningen "vendes på hovedet".

BUPL Nordsjælland stræber kontinuerligt efter at være en fagforening, der opleves som relevant og nærværende, og hvor vi sammen med medlemmerne arbejder for de bedste vilkår og muligheder for at udfolde sin faglighed, og hvor det pædagogiske argument og børneperspektivet spiller en central rolle. Men hvordan bliver vi det? Og hvad skal der til? I det følgende, kan du læse om de særlige indsatsområder, BUPL Nordsjælland vil arbejde med i den næste periode.

Hvordan ser de nye meningsfulde fællesskaber ud?

Vi er i en tid, hvor institutionerne oplever at være udfordret på at tiltrække nye kollegaer, og hvor flere kollegaer overvejer at forlade faget. BUPLs Vilkårsundersøgelse fra vinteren 2023 understreger desværre dette – nemlig at hele 49 % overvejer at forlade faget. Det betyder, at det kan være svært at opretholde den faglighed og kvalitet, som er nødvendig. Behovet for flere kollegaer man kan sparre med, er tydeligt, derfor må der findes andre måder, hvor vi i fællesskab kan blive klogere på vores fag, profession, arbejdsmiljø og vilkår. Det skal vi sammen arbejde med.

Sammen er vi stærkest

Det er vigtigt for BUPL Nordsjælland at være tæt på jer medlemmer - både pædagoger og pædagogfaglige ledere samt kommende pædagoger. Derfor vil vi mødes med jer dér, hvor I udøver jeres fag og profession hver dag. For os kan møderne se ud på mange måder, nogle gange kan det være uden dagsorden, hvor vi blot gør plads til nysgerrighed, forundring, spørgsmål og uformel snak. Andre gange kan det være med en dagsorden, som fordrer, at vi sammen bliver klogere og sparrer med hinanden om noget bestemt. Vi vil have fokus på det lokale og det nære, så BUPL Nordsjælland bliver synlige i jeres kommune, på jeres arbejdspladser, så I kan få indblik i, hvordan og hvad jeres medlemskab bidrager til. Vi vil være nysgerrige og lyttende på, hvad der optager jer i jeres hverdag.

Når vi skal arbejde med styrkelse af de tillidsvalgte, fik vi med OK24 et tilsagn om, at alle tillidsrepræsentanter har ret til at være synlige på arbejdspladsen og varetage sit hverv. Samtidig fik vi tilsagn om, at der kan vælges flere tillidsrepræsentanter på arbejdspladser med flere matrikler. Det vil vi holde kommunerne op på, og vi vil arbejde for at få en bredere dækning af tillidsrepræsentanter.

Populært kan man sige, at tillidsrepræsentanterne er BUPL på arbejdspladsen - og bindeled til BUPL. I BUPL Nordsjælland gør de lokale tillidsvalgte allerede et stort og uvurderligt stykke arbejde. Vi vil fortsat styrke den viden tillidsrepræsentanterne får, og det næste år vil vi have fokus på, at tillidsrepræsentanterne bliver endnu bedre klædt på til at tage den organiserende samtale med kollegaerne, så værdien af fagforeningsfællesskabet står tydeligt frem.

Det samme gælder for de privatansatte pædagoger, som vi vil have et øget fokus på, da mange står uden for vores fællesskab. På samme måde har vi fokus på lederområdet, hvor LLB, Den lokale lederforening, vil være med til at arbejde for flere ledertillidsrepræsentanter, men også for at styrke de ledertillidsrepræsentanter, der allerede er.

Sammen er vi stærkest, og jo flere af ens kollegaer, der er medlem, jo stærkere mandat har man som tillidsvalgt. Det samme gælder for BUPL Nordsjælland - jo flere vi er, jo stærkere er vores mandat over for de private arbejdsgivere, kommunerne og politikerne.

Når fagforeningsfællesskabet også byder på meningsfulde sociale fællesskaber

Vores tid er sparsom, og vi vil gerne bruge den tid vi har, ud over vores arbejde, på noget, der giver mening og skaber supplerende værdi i hverdagen. I analysen "En ny generation på arbejdsmarkedet", lavet af Analyse & Tal fra 2024, der har undersøgt Generation Z's forventninger til, bekymringer for og oplevelser med at træde ud på arbejdsmarkedet, ser vi, at det i den grad betyder noget at tilhøre et trygt fagligt fællesskab. Hvis det ikke er noget, man møder i hverdagen og på arbejdspladsen, så kan det have konsekvenser for oplevelsen af at slå fagligt til, og det kan desuden forstærke omfanget af stress.



Derfor er BUPL Nordsjælland optaget af at kigge på fællesskaber, der skaber værdi i hverdagen. Det skal være relevante fællesskaber, der giver én energi og fortsat lyst til at være i faget.

Vi vil skabe mulighed for at udvikle fællesskaber, som rækker ud over vores profession, og som rummer mere og andet end vores faglighed. Pædagogfagligheden er det vi har tilfælles, men er der andre elementer, vi kan mødes om, så medlemskabet giver mening i et bredere perspektiv? Det tror vi, og derfor ligger det BUPL Nordsjælland på sinde at skabe forskellige fællesskaber, der enten bringer os sammen på baggrund af en interesse, eller den livsfase vi befinder os i på et givent tidspunkt.

Fællesskaberne kan se ud på mange måder. Det kan være fællesspisninger i fagforeningshuset, hvor man medbringer sin familie, det kan være et barselsnetværk for pædagoger, det kan være strikkeaftener for ligesindede strikkeentusiaster, det kan være skilsmissegupper eller arrangementer, hvor man bliver klogere på et håndværk, som man kan bruge i sin pædagogiske praksis. Der er mange idéer og måder at se fællesskaber på, vi har nogle af dem, men vi vil gerne byde jeres idéer og viden velkomne.

Styrkelse af dig i dit medlemskab

I BUPL Nordsjælland vil vi med andre ord mægtiggøre medlemmerne, vi vil favne og rumme jeres initiativer og skabe anledninger til, at vi sammen kan råbe højt, når det gælder. Vi drømmer om, at vi med indsatsen kan omsætte fællesskabernes input og dialoger til fælles og kollektive løsninger og handling. At pædagoger i højere grad kan se sig genkendt i fagforeningen og får lyst og mod på at deltage i større eller mindre omfang. Men også at flere der i dag står udenfor vores fællesskab, får øje på, at der er god grund til at være medlem – så vi kan tale med en større stemme.

Vi har i det seneste år set mange gode eksempler på, at I ved, hvornår vi skal stå sammen. Og den næste tid kalder på netop det. Vi kan kalde jer sammen, når vi f.eks. skal tale om regeringens forslag til forkortelse af pædagoguddannelsen, men I kan også kalde på hinanden og på os, når der er brug for fælles front og styrke til at påvirke kommuner og politikere.

På samme måde vil BUPL Nordsjælland have øget fokus på at indgå meningsfulde partnerskaber med f.eks. forældreorganisationer for dermed at styrke en fælles sag.







En god arbejdsplads er vejen til bedre trivsel

- For både børn, unge og pædagoger

I snart mange år har samfundet talt om, at vi står midt i en trivselskrise, og ja, vi er uden tvivl i en tid, hvor de børn og unge, vi møder på vores arbejde, har det svært. For tredje år i træk svarede I i Vilårsundersøgelsen fra 2023, at I vurderer, at mistrivlsen er stigende blandt børn og unge, der hvor I arbejder. Det er ikke længere kun bekymrende, det er foruroligende. Men mistrivlsen hos børn og unge kommer vi ikke til livs, før vilkårene for pædagogerne bliver bedre. Der skal være tid til faglighed, der skal fortsat arbejdes med normeringer – kvalitetsnormeringer - og vi skal have vilkår, der gør, at flere vil blive og være pædagog. I det kommende år vil BUPL Nordsjælland derfor have et øget fokus og søge indflydelse på de rammer og vilkår, der har indvirkning på pædagogernes trivsel.

Fokus på det hele liv

I takt med at samfundet ændrer sig, og at vi ønsker os en mere fleksibel hverdag, er det blevet tydeligt for BUPL Nordsjælland, at vi skal afsøge nye vilkår og muligheder for jer. Mange ønsker et skræddersyet arbejdsliv, som er designet til den enkeltes behov og den livsfase, som man befinder sig i. Men hvordan ser det ud, når man er pædagog? Hvilke parametre kan vi skrue på i vores forhandlinger med arbejdsgiver, og hvor kan vi selv ændre eller tilføje handlinger, der understøtter dette. Det ligger os derfor på sinde at gå nysgerrigt til værks. Vi ved, at der allerede er flere arbejdspladser, der har indført 4-dages arbejdsuge – det og andre perspektiver skal vi kigge nærmere på. Det er vigtigt, at vi trives, når vi går på arbejde. Det er afgørende for, om man har lyst til at blive og være pædagog, og det har afsmittende effekt på de børn og unge, som vi hver dag har i vores varetægt.

Investering i almenområdet

Vi pædagoger skal i fællesskab intensivere vores indsats og argumenter overfor politikerne, særligt frem mod budgetforhandlingerne og kommunalvalget i 2025. Så ingen kan komme uden om den helt nødvendige investering i et stærkt almenområde.

Når vi som pædagoger ser på den stigende mistrivsel blandt børn og unge, kan vi pege på mange årsager til stigningen. En helt afgørende årsag er uden tvivl manglen på pædagoger. Når børn og unge har for lidt kontakt med voksne (læs pædagoger) i vores institutioner, er det et samfundsmæssigt strukturelt omsorgssvigt. For få pædagoger kan give dårligt arbejdsmiljø og som tidligere beskrevet dårlige vilkår for fagligheden - og dermed kvaliteten. Rammerne, der stilles til rådighed, og de tilbagevendende besparelser har medført, at personaleomsætningen har været stigende og pædagogandelen faldende. På den måde sættes de trykke relationer, der har så stor betydning på spil. Det giver ikke kun stressede børn og unge, men også pædagoger, der udvikler belastningsreaktioner – læs mistrivsel! For os er en del af løsningen flere pædagoger, så den pædagogiske opgave kan udfolde sig, og børn og unge bliver mødt med forståelse

og kvalitet i meningsfulde fællesskaber og aktiviteter. Børnene skal hver dag føle sig set, hørt og forstået, de skal lære at begå sig sammen, og individuelt, og for at kunne det, så skal de have mulighed for at lege, deltage og øve sig i meningsfulde aktiviteter. I dag har vi for lidt kontakt med det enkelte barn, ikke fordi vi ikke vil, men fordi vi er for få på arbejde. Det er et systemsvigt – og det kan der gøres noget ved. Det er et urimeligt arbejdsmiljø at være i, og konsekvensen er, at det bliver gjort til et individuelt problem med moralsk stress som følge. *”Jeg ved godt, hvad der skal til, men jeg har ikke rammerne, der skal til for at løse det”* – og derfor skifter mange job i håbet om noget bedre.

Der er brug for, at almenområdet kan rumme mangfoldighed, og der skal være plads til ro og fordybelse. Det betyder ikke, at prioriteringer af almenområdet skal være på bekostning af specialområdet. Børn og unge med behov for særlig indsats skal have det. MEN almenområdet skal ikke finansiere den særlige indsats – det er skruen uden ende eller hunden, der bider sig selv i halen. Investeres der tilstrækkeligt i almenområdet – f.eks. højere pædagogandel – så det kan rumme børn og unge i al deres mangfoldighed med tid til nærvær og omsorg med pålidelige og tryghedsskabende pædagoger, kontinuitet og faglighed, ja, så er det vores

klare opfattelse, at det er en forebyggende indsats, der vil nedbringe mistrivlsen blandt børn og unge – men også blandt pædagogerne. Vores antagelse er ligeledes, at mængden af børn, der kun kan få hjælp via en diagnose, vil falde. Det vil have BUPL Nordsjællands fokus i det kommende arbejde med kommunernes budgetter og i det forestående kommunalvalg.

Ny skoleaftale – Når legitimitet er altafgørende for trivlsen

Som pædagog på skole- og fritidsområdet navigerer de fleste hver dag i to arenaer – skolen og SFO'en eller klubben. Disse skift kan ofte få en negativ betydning for trivlsen hos pædagogerne. De kan opleve en udspændthed i opgaveløsningen, og de kan opleve, at deres autoritet og legitimitet fra time til time bliver udfordret. Vi hører om, og fra, pædagoger, der ikke bliver inddraget i opgavefordelingen, ikke indgår i tværfagligt samarbejde og generelt har meget lidt indflydelse på deres opgaveløsning, når de befinder sig i skolen. Det er ikke okay – og det skal vi arbejde med. Heldigvis hører vi også om, og fra, pædagoger, hvor det tværfaglige samarbejde mellem pædagog og lærer er positivt, godt rammesat og med respekt for de to professioners forskellige perspektiver i opgaveløsningen. Det er



godt. Her har de ofte aftaler; formålsbeskrivelser eller samarbejdsbeskrivelser. Dét skal vi lære af. Vi vil invitere de gode eksempler ind til dialog og til udvikling, så vi sammen skaber et solidt grundlag, der kan gøre sig gældende i alle de 12 kommuner, der er dækket af BUPL Nordsjælland.

I foråret har et stort flertal i folketinget indgået en ny folkeskoleaftale. Aftalen er dog endnu ikke udbygget med lovgivning – vi forventer, at ministeren vil fremsætte lovforslag i efteråret 2024. Vi kender dog overskriften: mindre central styring og mere lokal frihed. Ligesom det af aftalen fremgår hvilke elementer, der forventes ændret. F.eks. afskaffelse af understøttende undervisning til fordel for en timebank, lavere timetal i indskoling, frihed til at afkorte skoledagen, ny lovgivning på inklusions- og specialundervisningsområdet for blot at nævne nogle. Med andre ord kommer aftalen til at få stor betydning for pædagogerne i SFOer, klubber og skoler.

Med den nye skoleaftale og med oplevelsen af at den øgede mistrivsel har sat gang i en politisk diskussion om fritidens formål og værdi – og om fritidspædagogikkens betydning skal vi fastholde fokus på og gå beslutningstagerne på klingen i forhold til at kunne stå på mål for, hvordan de ønsker at udvikle deres skole og fritidsinstitutioner. Det er vigtigt, at vi sætter ind, og påvirker de beslutninger, der får betydning for den arbejdsdag, man som pædagog har i skolen og i fritiden. Det skal være slut med, at pædagogerne havner i en situation, hvor deres job og arbejdsopgaver er til

daglig forhandling. Pædagogerne er, og skal være der, hvor børnene er! Det betyder, at der også skal arbejdes med de fritidspædagogiske rammer. Det skal vi minde politikerne om, så de ikke glemmer dét i de kommende budgetdrøftelser og i den kommende kommunalvalgskamp 2025.

Fokus kunne med fordel være på formålsbeskrivelser, der understøtter pædagogernes legitimitet. Vi vil arbejde for plads til faglig autonomi, et løft af kvaliteten, attraktive stillinger (timetal og antal), fokus på øremærket økonomi og budgetter, der tager højde for udsving i åbningstiden – også den øgede åbningstid. Pædagogerne er jo netop den gennemgående kraft, der styrker og arbejder med trivlsen og skaber både tryghed og et helhedsperspektiv for børnene i deres hverdag.

I fritidsinstitutionerne, såvel som i daginstitutionerne, kommer vi heller ikke udenom, at for at forløse det åbenlyse potentiale, der er i godt relations- og trivselsarbejde kaldes der på pædagogfaglig ledelse. En ledelse, der kender den pædagogfaglige opgave, er en væsentlig hjørnesteen både for det gode arbejdsliv og børneliv. For at de pædagogfaglige ledere kan udfolde deres ledelse og understøtte den pædagogfaglige opgaveløsning, kræver det, at lederne også har de tilstrækkelige vilkår og rammer til at udøve deres faglige ledelse. Når de pædagogfaglige ledere ikke har råderummet og mulighederne for at bruge deres faglighed og udleve deres ambitioner for den pædagogiske opgave, går det ofte ud over kvaliteten og børn og medarbejders trivsel.



Lønkampen fortsætter ... lokalt

Med Trepert og OK24 kom vi et stort skridt nærmere i arbejdet med at lukke vores lønefterslæb - med hele 46 procent. Det er godt, og det er berettiget. Men det stopper jo ikke her. Tværtimod. Sammen skal vi fastholde og fortsætte presset på kommunerne. Overenskomstresultaterne om løn og ikke mindst vilkårsdelen - tid til faglighed, arbejdstid og TR-arbejdet skal nu have ben at gå på - via udmøntning i konkrete lokale aftaler og ved udfoldelse af parternes fælles forståelse af betydningen af et godt arbejdsmiljø. Det er derfor stadig vigtigt, at vi står sammen som et fællesskab, når vi fortsætter kampen for vores løn og vilkår. Lokalt skal kommunerne ikke komme afsted med argumentet: "Nu har I jo fået", vi skal holde fast i fokus på mere i løn både i det kommende år, men også frem mod overenskomsten i 2026.

Den gode arbejdsplads – fagligt fællesskab

De nuværende rammer og strukturer udfordrer fællesskabet og den pædagogiske faglighed (kvaliteten) på den enkelte institution, og dermed udfordres pædagoger og lederes arbejdsmiljø. Når der er for få pædagoger på arbejdspladsen, kommer vi alle under pres.

Det faglige forståelsespapir, vi fik med OK24, adresserer klart betydningen af pædagogers faglighed, herunder pædagogandelen, og hvor afgørende dialogen om tilrettelæggelse af arbejdsopgaverne og udviklingsmulighederne er. For at bevare den høje pædagogiske faglighed, som er en forudsætning for at skabe høj kvalitet i den pædagogiske praksis, er det afgørende, at vi bliver flere.

Ny prognose fra Danmarks Statistik viser et nedskrevet børnetal, i mange af de nordsjællandske kommuner – og straks synes KL, at pædagogkrisen er løst! Derfra hvor vi står, vil det netop give politikerne mulighed for at prioritere kvalitet og arbejde med at forhøje pædagogandelen. Minimumsnormeringer skal transformeres til kvalitetsnormeringer. Det kan også give mulighed for at tilrettelægge sin arbejdsdag anderledes. Vi skal derfor udfordre kommunerne på, hvad det gode arbejdsmiljø er, og hvordan en god arbejdsdag ser ud for os pædagoger.

Frem mod kommunalvalget i 2025 og kommunernes budgetarbejde skal vi sammen blive ved med at minde politikerne om loven om minimumsnormeringer. Der er ingen tvivl om, at vi stadig har behov for bedre normeringer – uagtet det nedskrevne børnetal. Vi skal minde politikerne om, at bedre normeringer ikke kun gavner pædagogerne, men er en af forudsætninger for et godt børne- og ungeliv.



BUPL
NORDSJÆLLAND

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

