



**BUPL**

# **Beretning og fremtidigt virke 2024 - 2026**

**Generalforsamling 3. oktober 2024**

**BUPL**  
**MIDTSJÆLLAND**

## Indhold

Det skal være attraktivt at blive og være pædagog .....	Side 3
Pædagogprofessionen - vilkår for faglighed .....	Side 7
0-6 års området / minimumsnormeringer .....	Side 9
Skole- og fritidspædagogikken .....	Side 10
Arbejds miljø .....	Side 12
Fastholdelse og rekruttering .....	Side 15
Lederområdet .....	Side 16
Privatområdet .....	Side 19
De tillidsvalgte .....	Side 21
Indfasning af Trepartsaftalen, OK24 og vejen frem mod OK26...	Side 22

# Det skal være attraktivt at blive og være pædagog

---

Velkommen til BUPL Midtsjællands bestyrelses beretning og fremtidigt virke – en indgang, som dels skal give et billede af de resultater, vi sammen har nået de sidste to år, og dels fastsætte de mål og ambitioner, vi sætter os for fremtiden. Temaet skal være: Det skal være attraktivt at blive og være pædagog.

Som ny formand har det været nogle lærerige, travle og intense år. Dagsordnerne har været mange, konteksterne forskellige og kampene hårde. Men de har været det hele værd. Jeg har gjort det sammen med BUPL Midtsjællands utroligt dygtige ansatte og mine politiske kolleger, vores nye næstformand Maria, og Hanne, som er kasserer.

Vi er på vej i BUPL, og vi er på vej i den rigtige retning på så mange områder. For vi er lykkedes med at komme igennem på samme dagsordener og fokusområder i de sidste to år – både centralt og lokalt.

*"Pædagoger skal have mere i løn!"*. Det var parolen, der ringede ud i Lokomotivværkstedesbygningerne i marts 2023, da vi afholdt TR-Topmøde. Med en mellemlang videregående uddannelse hører pædagoger til blandt de højtuddannede offentligt ansatte – og det skal kunne ses på vores lønseddel. Med Trepartsaftalen i november

2023 og OK24 her i foråret, fik vi taget et stort skridt i forhold til at indhente pædagogernes lønefterslæb – 5.000 kr. i gennemsnit mere om måneden til pædagoger og ledere indfaset over en to-årig periode – det er en stor sejr.

Vejen derhen har været lang og sej. Trepartsaftalen var nyt land, og det var hårde forhandlinger for BUPL's gode folk ved forhandlingsbordet. Men de var godt hjulpet på vej af forskellige aktioner og happenings i blandt andet vores ni kommuner. Der blev arrangeret demonstrationer, uddeling af flyers, og livlig aktivitet på de sociale medier med bl.a. T-shirts-dage. Det betød meget for forhandlerne og dermed resultatet – både af treparten og OK24. Så stor tak for det.

Som det står i overskriften, skal det være attraktivt at blive og være pædagog. Vi står i en stor rekrutteringskrise i alle vores kommuner på tværs af det pædagogiske område. Pædagogandelen falder, og kompleksiteten og ansvaret stiger bare ufortrødent. Det gælder især i forhold til børn i udsatte positioner.

Derfor har vi i BUPL Midtsjælland arbejdet målrettet med rekruttering og fastholdelse i vores ni kommuner, både gennem samar-

bejde med professionshøjskolerne, sikring af gode lokalaftaler og gennem uddannelse af TR'ere til at tage vigtige drøftelser på arbejdspladserne. Det skal være attraktivt at tage uddannelsen til pædagog, at sikre at pædagoger kan holde til at blive i faget hele livet igennem samt sikre fastholdelse af seniorer.

Organisering har været og er en stor fælles dagsorden på tværs af hele BUPL. For at få størst muligt engagement og gennemslagskraft i forhold til pædagogers faglighed, løn og vilkår, er det vigtigt, at flest muligt pædagoger er organiseret i BUPL.

Det styrker pædagogernes stemme, når der forhandles på regeringsniveau, i kommunerne og på den enkelte institution. Det giver styrke og gavner pædagogerne i vores centrale lønkamp, i forhandlinger om vilkår og løn lokalt i kommunerne og i vores daglige arbejde på institutionerne med børnene.

I vores lokale bestyrelse har vi ud over de ovennævnte temaer også arbejdet med de øvrige kongrestemaer: 360 graders eftersyn af det lederpolitiske arbejde, et fremtidssikret BUPL, medlemsengagement samt allerede besluttede nationale og lokale prioriteringer.

Vi ser fortsat frem mod store udfordringer i den kommende kongresperiode. Kampen for pædagogikken, Pædagogers ret til at

udøve, forberede, reflektere over, drøfte og evaluere pædagogik (og have tid til det), børnenes ret til at blive mødt af pædagogfaglighed og børn i udsatte positioners ret til at blive mødt af pædagoger med rette kompetencer til netop deres udfordringer.

Derudover fortsætter indsatsen for "mere end" minimumsnormering. Det vil gavne børnenes udvikling og dannelse, styrke pædagogernes mulighed for at udøve faglighed, gavne arbejdsmiljøet og øge muligheden for rekruttering og fastholdelse. Kampen for retfærdig løn til pædagoger og ledere fortsætter frem mod OK26 og er derfor også en udfordring, vi ser frem imod.

Disse emner og mange flere vil blive udfoldet og uddybet på de næste sider. Vi er godt på vej, men der er stadig meget, vi skal nå. Vi glæder os til at høre jeres input på generalforsamlingen, så vi sammen kan skabe den vej I gerne ser for os selv, vores kollegaer, vores profession, og vores vilkår.

God læselyst.

Bedste hilsner

Pia Ungstrup Petersen

Formand for BUPL Midtsjælland



# Vi er #mere værd



RHAND  
LESS  
OG  
OK 24  
Trepert - det v  
Lan...



# Pædagogprofessionen – vilkår for faglighed

Vores fokus som fagforening er på pædagogfagligheden og professionen – vi er nemlig stolte pædagoger. Det skal være det bærende element i alt, hvad vi foretager os – på alle niveauer i BUPL.

BUPL Midtsjællands strategi er derfor at sætte professionen i højsædet i alt, hvad vi foretager os. Selv om der er en stigende og synlig tendens til i kommunerne at anvende mål- og resultatstyring som grundlag for det pædagogiske arbejde, skal vi bruge professionsfaglige argumenter med afsæt i børneperspektivet til at skabe anerkendelse og respekt om professionen.

En stærk professionskultur vil give et godt afsæt i forhold til anerkendelse af pædagogfaget. Det vil også give en kvalificeret modvægt til det økonomiske pres med budgetbesparelser og effektiviseringskrav, som presser vores område.

Andelen af pædagoger er væsentlig i forhold til at styrke pædagogfagligheden og kvaliteten i institutionerne. Vi arbejder

derfor på at forbedre uddannelsen og på at styrke kommunernes rekruttering og fastholdelse af pædagoger for at fremme pædagogandelen og styrke det pædagogfaglige arbejde.

Trepartsaftalen er blevet konkret udmøntet i OK24, og lokale arbejdstids- og lønaftaler er nogle af resultaterne af disse anstrengelser.

Pædagogernes faglige fællesskaber og solidaritet er afgørende for at udvikle professionen og for at få en professionsstrategi til at leve. Det er vigtigt, at alle pædagoger og ledere (men også omverdenen) har kendskab til, samt lyst, mod og vilje, til at være med til at udvikle og underbygge den. Fællesskabet er en kilde til, og støtte i, den faglige udvikling, men også et redskab til at understøtte de politiske beslutninger.

Som fagforening spiller vi, sammen med alle vores medlemmer, en vital rolle i at styrke pædagogernes stemme i det offentlige rum og i det politiske.

## Forslag til fremtidigt arbejde

BUPL Midtsjælland vil arbejde for, at:

- Pædagogikken og det pædagogiske argument fortsat er en grundsten i vores arbejde.
- Pædagogiske debatter og professionen udvikles i en evalueringskultur.





## 0–6 årsområdet/minimumsnormeringer

Frem mod 2020 lykkedes det BUPL og pædagoger i fællesskab at sætte fokus på forholdene i vores dagtilbud. Det i en grad så Folketinget erkendte nødvendigheden af at lovgive for området. Resultatet, Loven om minimumsnormeringer fra 2021 er en historisk sejr, som vi har grund til at være stolte af.

2024 var året, hvor loven skulle være fuldt implementeret, og vi har nøje fulgt processen i vores ni midtsjællandske kommuner. Alle ni kommuner har tilført 0-6-årsområdet flere ressourcer, og det kan mærkes. Men vi er stadig meget langt fra målet.

BUPL ønskede, at normeringerne 1:3 i vuggestuer og 1:6 i børnehaver skulle gælde hverdagen ude på stuerne, men sådan blev loven desværre langt fra. Kommunerne må blandt andet tælle kommunens støttepædagoger, de sygemeldte og 85% af ledernes tid med i deres opgørelse. Der skelnes heller ikke mellem pædagoger og medhjælpere, når antallet af pædagogisk personale skal opgøres. Det kan vi desværre se betyder, at en generelt faldende pædagogandel hjælper kommunerne til at leve op til lovens krav. Det er alt sammen forhold, vi følger nøje – ikke blot i 2024, men også fremover.

Vi kæmper fortsat for, at 1 voksen til 3 vuggestuebørn og 1 voksen til 6 børnehavebørn skal blive virkeligheden i hverdagen ude på stuerne. Men det koster, og det

kræver, at kommunerne afsætter ekstra lokale midler i forhold til, hvad de har afsat i dag. Der venter derfor mange og svære dialoger med kommunale forvaltninger og lokalpolitikere om nødvendigheden af, at der skal afsættes flere penge. De kommunale budgetter er pressede, bl.a. på grund af stigende udgifter andre steder, men Lov om minimumsnormeringer skal overholdes, og derfor må pengene findes.

Derudover skal vi have politikerne til at se gevinsterne, både menneskeligt, men også økonomisk, ved at have normeringer, der er bedre end minimum!

### Forslag til fremtidigt arbejde

BUPL Midtsjælland vil arbejde for, at:

- Pædagogandelen øges i institutionerne.
- Økonomien til minimumsnormeringer bliver i institutionerne og ikke udhules af besparelser.
- Reelle minimumsnormeringer.
- Kommunerne tilfører flere midler til normeringer - mere end minimum.

## Skole- og fritidspædagogikken

---

Pædagoger er den "røde tråd" gennem børn og unges hverdag i skole og på fritidsområdet og spiller derfor en væsentlig rolle i deres trivsel og udvikling.

Gode fritidsinstitutioner har højt til loftet. Her er der plads til alle børn og unge. Her er det fantasien, lysten og kreativiteten, der driver værket - hvad enten det er gennem leg eller aktiviteter.

Pædagoger kan sikre, at alle børn og unge har lige deltagelsesmuligheder gennem aktiviteter, der kan styrke deres selvværd og

selvtillid. God fritidspædagogik skaber trivsel.

Børn lærer og udvikler sig forskelligt. Derfor skal der i folkeskolen tænkes i fler- og tværfaglige samarbejder for at skabe mangfoldige læringsmiljøer. Det tværfaglige samarbejde styrker skolen og børnenes hverdag. På mange skoler er der et godt samarbejde mellem lærere og pædagoger om at understøtte børnenes læring og trivsel. På andre skoler/klasser er det fortsat noget, der skal lægges flere kræfter i.



## Forslag til fremtidigt arbejde

BUPL Midtsjælland vil arbejde for, at:

- Styrke fritidspædagogikken.
- Pædagoger i undervisningen er kommet for at blive.
- Bedre vilkår og normeringer i både SFO og klubber.
- Gode overgange fra børnehave til SFO og skole.
- Fritidsinstitutionerne skal have pædagogfaglige ledere og gode vilkår for ledelse.
- Fortsat at styrke politisk interesse for skole- og fritidsområdet via et stærkt og kontinuerligt påvirkningsarbejde hos politikere, forvaltninger og skoleledere.

På skole- og fritidsområdet oplever man flere børn have udfordringer med ensomhed, angst, stresssymptomer og skolevægring. Vi ser flere børn med diagnoser samt børn fra f.eks. Ukraine, som kommer med traumer. Alt dette kræver tid, ressourcer og en høj pædagogfaglighed at kunne byde ind med løsning af disse udfordringer.

Så derfor har pædagoger en vigtig rolle i at understøtte børnenes liv i fritidsinstitutionerne, men også i skoledelen.

På lederområdet har vi mistet mange stillinger. Op mod 50 procent af SFO-lederstillingerne er forsvundet eller ændret til indskolingsledere, som lærere også har fået ansættelse i.

Her i foråret 2024 er der kommet en ny folkeskoleaftale. Aftalen kommer i fremtiden til at få stor betydning for og præge hverdagen hos alle vores pædagoger i SFO, klubber og skoler. Fritiden bliver øget, og den obligatoriske skoledag forandres.

Både centralt og her lokalt i BUPL Midtsjælland, kommer vi i den kommende tid til at gøre, hvad vi kan for at forbedre vilkårene for skole-, SFO- og klubpædagogerne.

## Arbejds miljø

---

Pædagogers psykiske arbejdsmiljø er under pres. Dette ser vi i BUPL Midtsjælland blandt andet i form af et stigende antal henvendelser fra pædagoger, som beretter om mistroivsel på deres arbejdsplads og udfordringer i forhold til at kunne holde til at arbejde som pædagog igennem et helt arbejdsliv.

Det er pædagoger, som blandt andet beskriver symptomer på – og oplevelser med – høje niveauer af arbejdsrelateret stress.

Hvis den nødvendige støtte ikke sættes ind, kan dette udvikle sig til udbrændthed, frustration, følelsen af magtesløshed og utilstrækkelighed. Dette presser det pædagogiske arbejde i forhold til øget risiko for konflikter, nedsat kvalitet i omsorg, proble-

matikker i forhold til samarbejde og som en naturlig konsekvens heraf nedsat tilfredshed med sit arbejde og højere tendens til jobskifte og overvejelser omkring helt at forlade faget.

Antallet af pædagoger, som ender med at miste deres arbejde på grund af sygdom har i flere år været støt stigende, og halvdelen af alle afskedigelsesager er nu begrundet i sygdom. I 2023 nåede antallet af afskedigelsesager begrundet i sygdom sit højeste antal nogensinde med 20 procents stigning i forhold til året før.

Den seneste vilkårsundersøgelse foretaget blandt pædagoger og pædagogiske ledere peger på pædagogmangel i daginstitutionerne, og at flere børn og unge mistrives.



## Forslag til fremtidigt arbejde

BUPL Midtsjælland vil arbejde for, at:

- Skabe sammenhæng mellem ressourcer og forventninger.
- Der bliver mere rum for faglig udvikling og refleksion.
- Stresshåndtering bliver en mere forpligtende del af personalepolitikken i kommunerne.
- Myndigheder og politikere får fokus på at få mere og bedre ventilation i dagtilbud og skolefritidsordninger, samt at støjproblemer får bevågenhed.

På skole- og fritidsområdet oplever man flere børn have udfordringer med ensomhed, angst, stresssymptomer og skolevægning. Dette skaber et øget pres på det pædagogiske arbejde. Det kræver tid, ressourcer og en høj pædagogfaglighed at kunne byde tilstrækkeligt ind med løsning af disse udfordringer. Hvis dette negligeres, skaber det et voldsomt pres på både det psykiske og fysiske arbejdsmiljø, og kan udfordre mulighederne for trivsel på arbejdspladsen.

Men hvordan kan vi i BUPL Midtsjælland arbejde for at forebygge alle disse negative konsekvenser af et presset pædagogisk felt?

Også det fysiske arbejdsmiljø er udfordret. Stigende børnetal, som mange steder giver anledning til merindskrivning eller opstilling af pavilloner og mange børn på lidt plads, er med til at øge sygefraværet og give gener for pædagogerne.

De mange børn på for lidt plads er en stor pædagogisk og arbejdsmiljømæssig udfordring, som skaber en ond cirkel af indeklimamæssige udfordringer; ophobning af

CO<sub>2</sub> og kemiske stoffer fra byggematerialer og inventar, mange smittekilder tæt på samt højt og selvforstærkende støjniveau. Alt sammen faktorer som påvirker den enkeltes velbefindende, helbred og sygefraværet.

Af den seneste vilkårsundersøgelse fremgår det, at 90 procent af pædagogerne arbejder i en luftkvalitet på arbejdspladsen, som giver gener, og vilkårsundersøgelsen fra 2023 blandt pædagoger afskediget på grund af sygdom viser, at 50 procent af disse pædagoger vurderer, at de var udsat for forstyrrende støj en fjerdedel eller mere af arbejdstiden.

Lokalt har vi afholdt en temadag for arbejdsmiljørepræsentanter og TR om kravene til de fysiske rammer ved nybyggeri, tilbygning og ved merindskrivning, ligesom emnet har været taget op på TR-møder. Dermed er vores tillidsvalgte klædt bedre på til at tage vigtige dialoger med arbejdsgiver, påpege udfordringer og komme med konstruktive løsningsforslag og input ind i debatten med at løse disse udfordringer.



## Fastholdelse og rekruttering

Med en fortsat vækst i børnetallet på vores område og et fald i optaget på pædagoguddannelsen er rekruttering og fastholdelse af pædagoger stadig en af vores største udfordringer. Implementeringen af minimumsnormeringer, vækst i børnetallet og øget behov for specialtilbud har øget behovet for pædagoger.

I generalforsamlingsperioden har vi budt ind på denne dagsorden i vores kommuner. Både i form af egentlige samarbejder om rekruttering og fastholdelse, men også i enkeltelementer i det faglige arbejde, for eksempel:

- fokus på brugen af seniorordninger,
- forhandlinger af lokale arbejdstidsaftaler med forberedelsestid, særlige ordninger for nyansatte, herunder mentorordninger, reduktion i børnetid for nyansatte,
- flere mellemledere og lederaspiranter.

Også FH/KL-projektet "En fremtid med fuld tid" har været afprøvet i en række af vores kommuner, ligesom fire-dages arbejdsuge er til diskussion i flere af vores kommuner.

Det er vigtigt, at vi og kommunerne samarbejder om at skaffe flere pædagoger, da pædagogandelen, især i dagtilbud, men også i SFO og klub, er faldende. I nogle af vores kommuner er andelen af pædagoger i dagtilbuddene nu nede under 50 procent.

På uddannelsesfronten mangler vi stadig en reform af uddannelsen. Et stop for løn under merituddannelse i november 2022 til januar 2024 bidrog desværre nok også yderligere til det reducerede optag. Med hensyn til merituddannelsen er der dog nu igen åbent for løn, og der er gang i optaget. Det ser vi forhåbentligt positive udslag af i de kommende år.

Vi glæder os over at have fået pædagoguddannelsen til Holbæk, hvilket har resulteret i et stort optag i 2023.

### Forslag til fremtidigt arbejde

BUPL Midtsjælland vil arbejde for, at

- Flere unge vælger pædagoguddannelsen, også via merit.
- Kommunerne har fokus på at tage godt imod nyansatte/nyuddannede, for eksempel gennem mentorordninger, tid til forberedelse, reduktion af børnetid til nyansatte m.m. gennem lokale aftaler.
- Kommunerne rekrutterer til lederstillinger via mellemleder, souschefer eller andre lederforberedende tiltag.
- TR bliver styrket i deres viden om fastholdelse og rekruttering.

## Lederområdet

Pædagogfaglig ledelse tæt på den pædagogiske praksis er fundamentet for en faglig funderet kvalitet, der er afgørende for det enkelte barns trivsel og udvikling. Den pædagogfaglige leder er afgørende i ledelsen af den enkelte institution, hvor de oversætter de politiske mål i en tillidsbaseret styring med pædagogernes faglighed og dømmekraft som kernen.

Efter flere års vedvarende stort og øget arbejdspress med uforudsigelige, komplekse og tidskrævende opgaver er der et stort behov for at forbedre ledernes arbejdsvilkår.

Alt for mange ledere efterlades alene i et urimeligt krydspres med uafklaret ledelsesrum, uforudsigelighed, manglende prioriteringer, manglende tid, stor arbejdsmængde, uforudsigelig og grænseløs arbejdstid.

De forventede indsats og de faktiske forhold på institutionerne med ringe normeringer, problemstillinger i forhold til inklusion med mere og samtidig rekrutteringsudfordringer kalder på øget fokus på det fagpolitiske arbejde med både lederne og pædagogernes psykiske arbejdsliv som forudsætning for det gode børneliv.

Der er behov for, at vi har fokus på lederne psykiske arbejdsmiljø, og vi skal arbejde strategisk for at flytte det eksisterende

fokus på individualisering af lederne psykiske arbejdsmiljø til et kollektivt og organisatorisk ansvar.

Det kræver ro og stabilitet omkring den pædagogiske ledelsesopgave, så lederne har bedre vilkår for at håndtere de aktuelle opgaver og udfordringer.

Der er ligeledes behov for en drøftelse af behovet for at oprette og fastholde avanceringsstillinger som f.eks. Souschefer og mellemledere i vores kommuner

Der er desuden behov for en erkendelse i kommunerne af de urealistiske forventninger, der ofte er til udførelsen af den faglige ledelsesopgave i et system, der er ba-

### Forslag til fremtidigt arbejde

BUPL Midtsjælland vil arbejde for:

- En øget rekruttering til ledelse og fastholdelse af vores ledere.
- Øget fokus på flerfaglig ledelse på skolerne. Flerfaglig ledelse komplementerer og kvalificerer opgaveløsningen.
- At sikre pædagogfaglig ledelse af fritiden.



seret på systematisk overbud i kravene til udførelsen af ledelsesopgaven. Det er på tide, der tales om bæredygtighed også i ledelse.

Rekruttering og fastholdelse af lederne er afgørende for, at pædagoger bliver ledet af pædagogfaglige ledere.

Vi skal arbejde for en øget rekruttering til ledelse og fastholdelse af vores ledere.

Vi har nu ledertillidsrepræsentanter (LTR) i næsten alle kommuner og skal i samarbejde med LTR i de enkelte kommuner arbejde for, at der ikke opstår en praksis, hvor der slækkes på kravene til et godt arbejdsliv.

Det er afgørende, at ledernes pressede hverdag og psykiske arbejdsmiljø forbedres. På den måde bliver det mere attraktivt for pædagoger at blive ledere – og for lederne at fortsætte som ledere.

Vi ser mere og mere, at kommunerne har svært ved at rekruttere nye ledere. I og med langt de fleste souschefstillinger er nedlagt, er der ikke længere en øvebane for pædagoger til at afprøve lederrollen. Flere og flere af vores ledere presses derfor til at være ledere af mere end én institution i lange perioder, og opgavemængden opleves uoverskuelig.

Vi skal udbygge vores samarbejde med kommuner og udbydere af kompetencegivende diplom/masterniveau med henblik på at øge antallet af pædagoger, der gen-

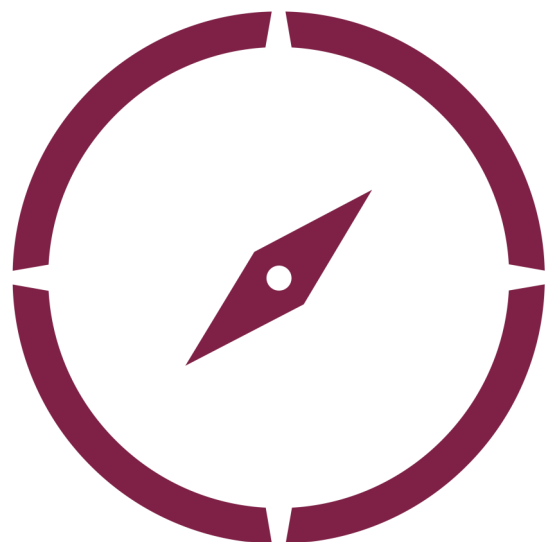
nemfører et før-lederforløb.

Vi står i flere kommuner derudover overfor et generationsskifte i lederstillingerne. Flere og flere af vores ledere har fokus på, hvordan de fagligt forsvarligt kan forlade arbejdsmarkedet.

Én af måderne at sikre dette kan være, at vi i sammen med LTR har øget fokus på indgåelse af senioraftaler og seniorfratrædelsesaftaler, der dels tilgodeser den enkelte leder og dels tilgodeser institutionernes fremtid.

Antallet af pædagogfaglige ledere på skole- og fritidsområdet er de seneste 10 år halveret.

Pædagogfaglig ledelse er afgørende for den pædagogfaglige kvalitet på skole- og fritidsområdet og skaber en sammenhæng og værdi for børn og unges trivsel, udvikling, læring og dannelse.





løn  
barsel  
pension  
ekstra ferie  
uddannelse

# Er du OK?

Det er OK at have en overenskomst. Den sikrer dig en ordentlig løn og gode pensionsforhold. Den skaffer dig ekstra feriedage og løn under barsel. Den giver dig mulighed for efteruddannelse og meget mere.

Det er din fagforening, der forhandler overenskomsterne på plads og giver dig et stærkt fagligt fællesskab, så du er OK.

**Test din OK-viden på [ErDuOK.dk](http://ErDuOK.dk) - og vind en ferierejse.**



Det er os med overenskomster og faglige fællesskaber

## Privatområdet

I de ni kommuner, som BUPL Midtjylland består af, er der mindst én privat daginstitution og en til to privatskoler i hver af dem.

Vi vil gerne, at de alle tegner overenskomst, hvilket en del af dem faktisk også har gjort eller er ved at gøre. Desværre har vi også steder, hvor der ikke er overenskomst.

Det kan skyldes, at ledelsen eller bestyrelsen har en ide om, at det koster penge at tilslutte sig en overenskomst. De penge, det eventuelt måtte koste, vil kun være, hvis der ikke gives løn efter overenskomsterne. Selve det at tilslutte sig en overenskomst koster ikke noget. Til gengæld kan en overenskomst give en tryghed for den enkelte medarbejder, og det har - og bør også have - en værdi for arbejdsgiver.

BUPL Forbund og BUPL Midtjylland samarbejder om at kunne hjælpe og rådgive vores medlemmer ansat i en privatinstitution. For os er det vigtigt, at de privatansatte medlemmer oplever samme service som andre medlemsgrupper. Derfor tilbyder vi også et møde/en samtale med de nyvalgte TR'ere, så de kan agere kompetent og være et godt bindeled mellem os og de ansatte. Det er Forbundshuset, der afholder TR-grundkurset.

Vores ambition er at samle privatansatte ledere og TR'ere mindst én gang om året til

møde om, hvad der rører sig på privatområderne, det være sig overenskomstrelaterede emner eller andre faglige emner.

Det er vigtigt at understrege, at de professionsarrangementer, der afholdes i BUPL Midtjyllands regi, er for ALLE medlemmer – også de privatansatte.

Skulle du som TR/leder eller medlem have spørgsmål, så er det vigtigt at pointere, at du bare skal ringe til os og spørge om råd, hjælp og vejledning.

Vores lederrådgiver kan hjælpe dig, der er leder og medlem af BUPL, vores faglige konsulent kan hjælpe i forhold til de private daginstitutioner og vores kasser sidder med de private skoler.

### Forslag til fremtidigt arbejde

BUPL Midtjylland vil arbejde for:

- At tilbyde samtaler/møder med nyvalgte TR'ere.
- Fælles TR-møde en gang årligt.



Det daglige arbejdsmiljø

Bædderellen  
4/11

Pensionsplan  
for ALF-pædler og de

## De tillidsvalgte

Vores tillidsvalgte (fællestillidsrepræsentanter, tillidsrepræsentanter, ledertillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter) er et vigtigt bindeled mellem fagforening og medlemmer. De kender den lokale kultur, de ved, hvad der rører sig hos medlemmerne.

Vi vil gerne vise kommunerne fordelene ved et velfungerende MED- og tillidsrepræsentantsystem. Det gør vi gennem dialog og forhandling med kommunerne, men vi gør det også ved at styrke vores TR-uddannelse.

Vi vil fortsat arbejde med at udvikle og tilpasse vores uddannelseskatalog til de tillidsvalgte.

I BUPL Midtsjælland står vi på et godt fundament med en gennemarbejdet grunduddannelse. Derudover har vi tilbud om overbygningskurser, hvor vi bl.a. styrker de tillidsvalgtes forhandlingskompetencer, viden om MED-systemet, bisidderrollen og meget mere. Vi tilbyder også kurser til tiden på de lokale TR møder. Vi lytter til ønsker og behov fra de tillidsvalgte.

OK24 åbner op for flere gode tiltag på området for tillidsvalgte. Således er det i OK24 – under et afsnit der hedder ”Styrkelse af den danske model” - blevet understreget, at det er vigtigt, at tillidsrepræsentanter har muligheder for at varetage deres hverv.

Det er aftalt, at der er adgang til aftalen omkring det at have mere end én tillidsrepræsentant pr. institution, ligesom tillidsrepræsentanter nu har krav på at kunne mødes med nyansatte i arbejdstiden for at byde dem velkommen, sikre at løn- og arbejdsvilkår er på plads og være med til at hjælpe den nyansatte på plads i sit nye job.

### Forslag til fremtidigt arbejde

BUPL Midtsjælland vil arbejde for:

- Tilbyde relevant TR-uddannelse og overbygningskurser med professionen som vigtig grundsten.
- Fortsat fokus på vilkårene for tillidsvalgte i kommunerne.
- Udvikling af og fokus på vigtigheden af TRIO-samarbejdet.

# Indfasning af Trepartsaftalen, OK24 og vejen frem mod OK26

---

Regeringen, med statsminister Mette Frederiksen i spidsen, har gennem et stykke tid snakket om, at udvalgte velfærdsmedarbejdere skulle have et ekstraordinært lønløft.

Udgangspunktet for dem var, at det skulle hjælpe med at løse rekrutteringsudfordringer, og altså ikke for at løse det problem, politikerne selv havde skabt, da de i 1969 indførte tjenestemandereformen, der kategoriserede pædagogfaget som et omsorgsfag og derfor lønmæssigt blev placeret lavt.

I efteråret 2023 indkaldte regeringen så fagbevægelsen til trepartsforhandlinger om 6 mia. ekstra lønkroner, når aftalen var fuldt indfaset. Regeringen havde selv, forud for forhandlingerne, kommet med bud på, hvilke medarbejdergrupper der fortjente et lønløft, og her var pædagogerne iblandt. Så det var med store forhåbninger, at BUPL sendte vores formand Elisa Rimpler afsted til disse forhandlinger.

Resultatet blev rigtig godt. 1.800 kr. mere om måneden til en fuldtidsansat pædagog (løn + pension), når det er fuldt indfaset pr. januar 2026, aftale om at se på reguleringsordningen før tid, med henblik på at se, om der skal ske hurtigere udbetaling af kommende lønstigninger (i slutningen af 2025), og så blev der afsat yderligere 1 mia. kr. til forbedringer af Ny løn-systemet. Hvad det

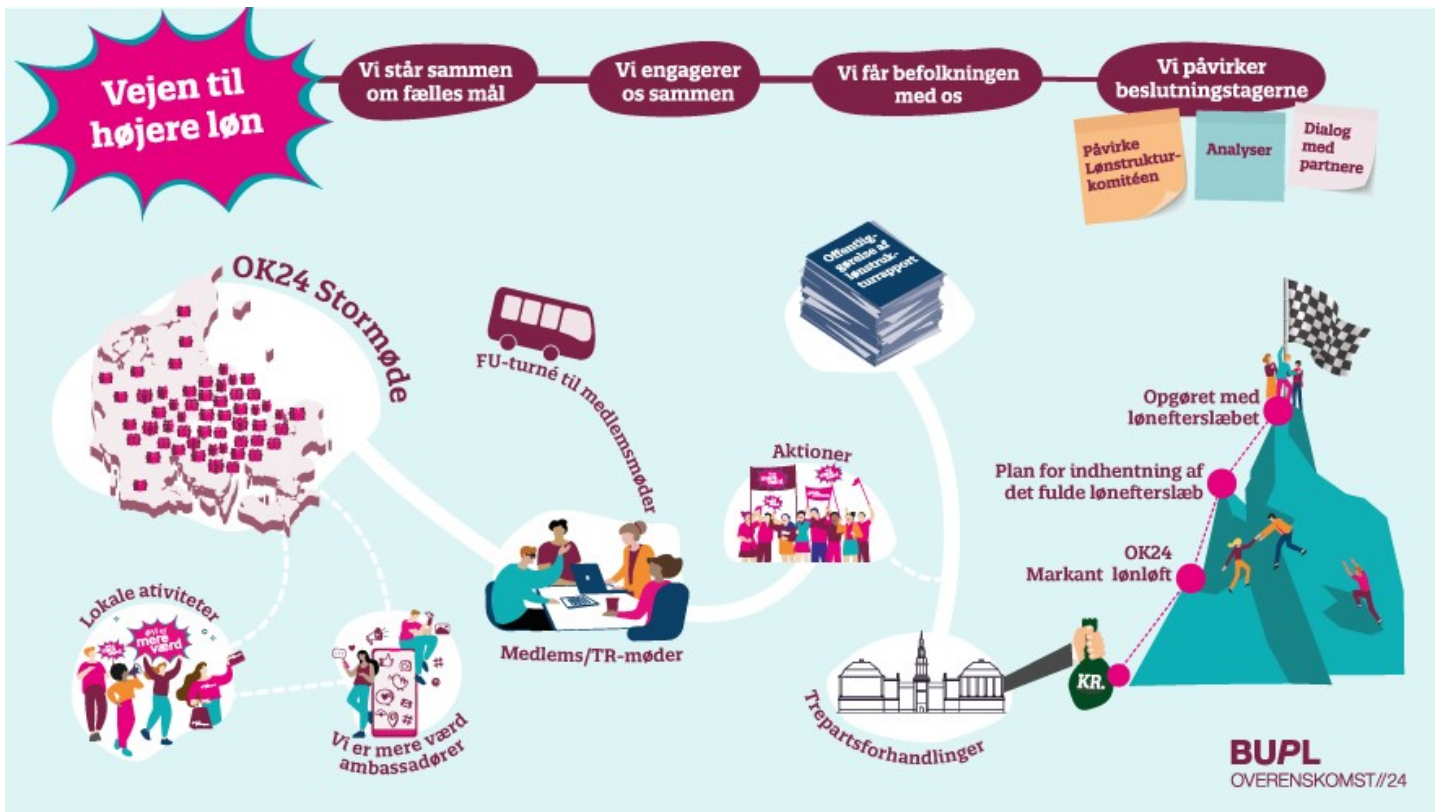
kommer til at indebære vides endnu ikke, men der er mulighed for, at det vil kunne udmønte sig i yderligere lønkroner – også til pædagoger.

## OK 24– en historisk god overenskomst

Det var på det bagtæppe, at BUPL gik ind til OK24-forhandlingerne. Forhandlingerne var hårde og besværlige, da mange nye elementer kom på bordet, og selve udmøntningen af trepartsaftalen skulle også forhandles på plads.

Men også her kom BUPL fra forhandlingsbordet med en historisk god aftale. En to-årig OK-periode med en lønramme på 8,8 procent er ikke set bedre siden 1980'erne.

Der var, udover de centralt fastsatte lønstigninger, ekstra lønstigninger til pædagoger i dagtilbud på det dagbehandlende og forebyggende område og til pædagoger i særlige stillinger (fx en pædagog ansat på et plejehjem til at lave pædagogisk arbejde), der var generelle pensionsforbedringer (særligt til lederne), og så er fritvalgsordninger blevet implementeret i alle pædagogoverenskomster nu.



Det vil sige, det er nu muligt for pædagoger frit at kunne vælge, at nogle procenter af deres overenskomststigninger kommer ud som løn hver måned eller sættes ind på pensionsopsparingen i stedet for.

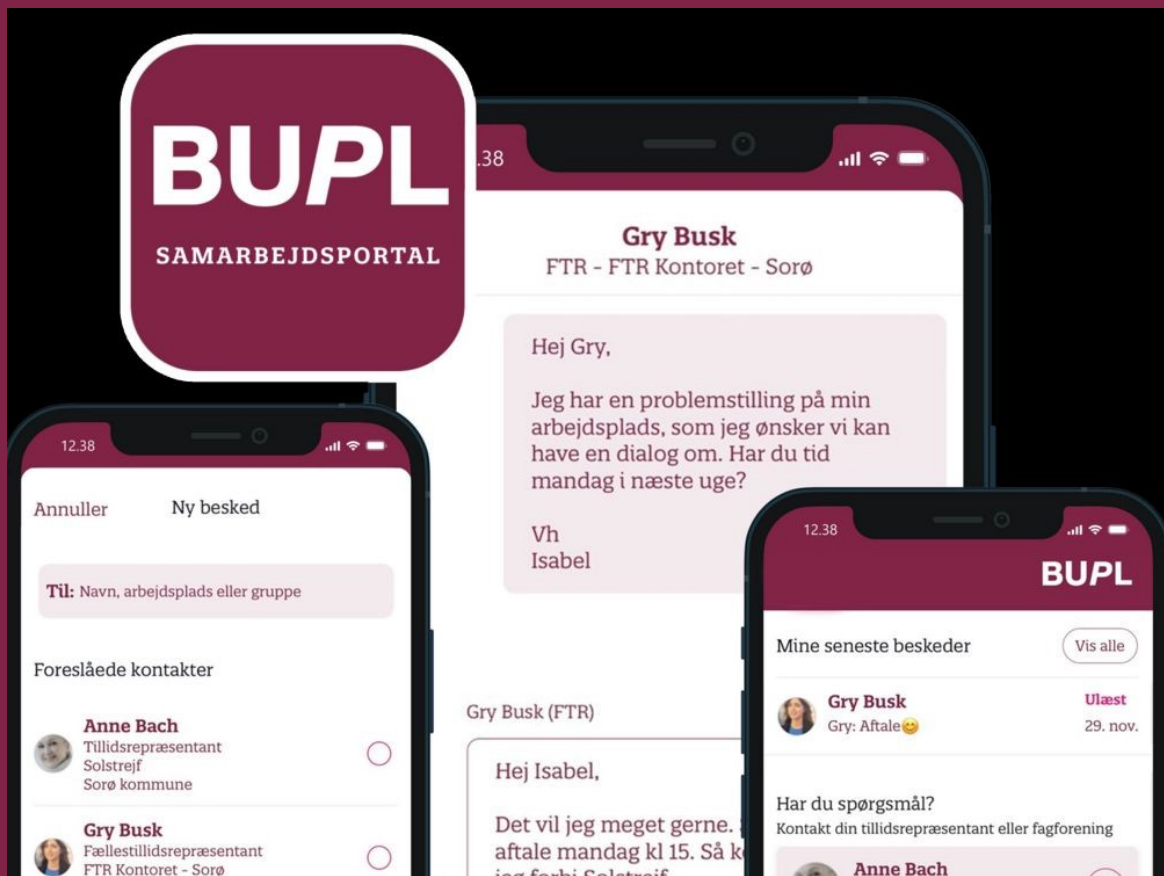
## På vej mod OK26

Det er lykkedes for BUPL at hente en del af lønefterslæbet i OK 24, men vi skal fortsat arbejde at forbedre løn og arbejdsvilkår for pædagoger og ledere.

## Forslag til fremtidigt arbejde

BUPL Midtsjælland vil arbejde for:

- Løbende kommunikation til pædagoger og ledere frem mod OK26
- At alle medlemmer får mulighed for at tilkendegive deres ønsker/krav frem mod OK26



## Hent BUPL Samarbejdsportal

Når du er medlem af BUPL, har du altid din TR lige ved hånden med appen BUPL Samarbejdsportal.

- I appen kan du se, hvem din tillidsrepræsentant (TR) er
- En sikker og nem chat, så du kan være i dialog med din tillidsrepræsentant (TR)
- Du kan nemt og hurtigt få hjælp eller stille spørgsmål, hvis du er i tvivl om noget.
- Din TR kan også skrive til dig, hvis der sker ændringer på din arbejdsplads eller hvis du er ny på arbejdspladsen.
- Din TR kan skrive til dig og dine kollegaer i en gruppechat om vigtig fælles viden om arbejdspladsen.
- Du kan nemt se kontaktoplysninger på din fagforening
- Hvis du skifter arbejdssted, kan du nemt notere dit nye arbejdssted

### Du kan hente appen i:

- **App Store** (iPhone)
- **Google Play** (Android)

Søg på 'BUPL' eller 'BUPL Samarbejdsportal'.