

En fagforening af relationer



GF 25/

*Onsdag d. 1. oktober 2025 kl. 18.30
Pharmakon, Milnersvej 42, Hillerød*

En fagforening af relationer

- Skaber fællesskaber, der opnår resultater**



"En fagforening af relationer" – det er titlen i år. Det er det, fordi uanset hvilken kamp vi kæmper, så kommer det til at handle om relationer. Relationer til medlemmer, kommunen og politikere er vigtigere end nogensinde før, når vi skal lykkes med mere i løn, bedre vilkår, styrkelse af tillidsvalgte – og i kampen for pædagogikken.

Sidste år vendte vi fagforeningen på hovedet – vi ville arbejde på en ny måde. I år fortsætter vi arbejdet med at finde veje til at mødes og trække jeres perspektiv forrest i vores arbejde. Arbejdet med at organisere

og opbygge relationer til jer er altafgørende for, at fremtidens fagforening stadig har sin berettigelse – og det er omdrejningspunktet for alt, hvad vi gør i BUPL Nordsjælland. Relationer er et nøgleord i vores faglige og organiserende arbejde. Vi ved nemlig, at med stærke relationer og et stærkt fagligt fællesskab opnår vi resultater. Det stærke fællesskab vi har, er under pres af nutidens individualisering og verdenssamfundets tilstand – derfor er det endnu vigtigere at vi, i lyset af "verdens gang", har et skærpet blik for betydningen af dialog, involvering, demokrati og relationer, der skaber tilknytning og fællesskaber.



Lønkampen fortsætter

De seneste år har været begivenhedsrige, og vores indsats og kamp har sat betydningsfulde aftryk, i forhold til løn og vilkår. Først med Treparten i efteråret 2023 og siden med overenskomsten i 2024. Det har givet os et ordentligt indhug i det uretfærdige lønefterslæb – og det har samtidig vist, hvad vi kan, når vi er mange, og vi står sammen i fagforeningen. Men i BUPL Nordsjælland er vi af den opfattelse, at det selvfølgelig ikke skal stoppe her. Hver dag arbejder vi videre med at skabe bedre rammer og vilkår – herunder at løfte lønnen. Vi ved, at løn er en fremherskende faktor, når det kommer til anerkendelse af pædagoger, pædagogik og pædagogers faglighed. Derfor skal vi sammen fastholde presset og insistere på, at vi fortsat er mere værd. Vi SKAL trække i arbejdstøjet for det lange, seje træk om at få minimeret vores fortsatte lønefterslæb, så flere får lyst til at blive og være pædagog.

Ved trepartsforhandlingerne blev øget brug af lokal løndannelse drøftet som en vej til at styrke ledelses- og rekrutteringsmulighederne. Det blev aftalt, at det i en periode skal undersøges, hvordan lokalløn eventuelt kan bruges bedre til at sikre den fornødne rekruttering og fastholdelse af de ønskede medarbejdere. I BUPL Nordsjælland er der stort fokus på lønforhandlingsarbejdet i kommunerne. For selvom der fra flere sider lyder: *"Nu har I jo fået"*, så fortsætter vi presset.

Det kontinuerlige lønarbejde har blandt andet resulteret i, at flere af de 12 kommuner, BUPL Nordsjælland dækker, er i top 20 på landsplan over bedst lønnede pædagoger (se figur s. 11). Og det er vigtigt – for området er præget af mangel på pædagoger og vanskeligheder med at tiltrække flere. Løn er unægtelig et vigtigt parameter, når der vælges fag og nyt job.

En kontinuerlig lønudvikling forudsætter et vedvarende fokus på lønarbejdet. Og med udsigt til øget brug af lokalløn vil BUPL Nordsjælland fortsat udvikle det strategiske arbejde med løn.

Derfor arbejder vi med:

- En fornyet strategi for lokal løndannelse, hvor vi blandt andet vil sætte fokus på systematik og arbejdet med data, der skal understøtte det lokale forhandlingsarbejde.
- En målsætning om, at alle 12 kommuner skal ligge i top 20.

Vigtigheden af pædagogfaglig ledelse

Der er stadig behov for flere pædagogfaglige ledere, og derfor skal vi fortsat arbejde for, at det lønmæssigt er attraktivt at påtage sig ledelsesrollen. Når man er pædagogfaglig leder, skal man have en løn, der afspejler opgaver og ansvar.

Derfor arbejder vi med:

- En strategi for, hvordan vi lokalt kan løfte ledernes løn med blik for lønspændet i forhold til pædagogernes lønniveau.
- At indgå forhåndsaftaler i alle 12 kommuner, der understøtter gode løn – og arbejdsvilkår.
- Systematiske genforhandlinger af forhåndsaftaler.

Når der arbejdes med løn til pædagogfaglige ledere, er det også vigtigt at vise kommunerne, at vi står stærkt – og står sammen. Vi vil derfor gerne involvere lederne og deres tillidsrepræsentanter (LTR) i endnu højere grad, så vi er fælles om at kommunikere og argumentere for betydningen af pædagogfaglig ledelse i kommunernes arbejde med kvalitet. Lederne skal anerkendes, og kommunerne skal i højere grad mærke, at BUPL også er ledernes fællesskab – og at vi står samlet.

Frem mod OK26

Medlemmernes ønsker og krav til OK26 er indsamlet og uden overraskelse står det klart, at vi skal fortsætte arbejdet for højere løn. Da der ikke forventes en ny trepart lige om hjørnet til at hjælpe med det fortsatte

lønefterslæb ligger opgaven, og dermed det lange, seje træk, ved overenskomstforhandlingsbordet – i fælleskamp med (og mod) de andre organisationer.

Faglighed og attraktive arbejdspladser

Det andet tema, der fylder i medlemmernes ønsker, og krav, er faglighed og attraktive arbejdspladser. Det handler om, at der skal være rammer for et godt arbejdsliv, hvor trivsel og tid til faglighed er i højsædet. Der skal være en balance mellem krav, opgaver og de ressourcer der stilles til rådighed, så man kan holde til at være på arbejdspladsen i mange år, uden at blive slidt ned fysisk og mentalt. Det handler om fleksibilitet i arbejdets tilrettelæggelse, om indflydelse på opgaveløsningen, og om at få arbejdstidsaftaler der anerkender, at pædagogers arbejde forudsætter tid til refleksion, sparring, planlægning (altså forberedelse) samt kompetence- og efteruddannelse.

Temaet er bestemt ikke nyt. For med OK24 fik vi et *Faglighedspapir*, der sætter fokus på behovet for høj faglighed i det pædagogiske arbejde – herunder hvordan man som pædagog skal have mulighed for at udfolde og udvikle sin faglighed og dømmekraft. Vi har været til forhandlinger i alle 12 kommuner, men vi må erkende, at der er langt fra de gode intentioner til de konkrete handlinger, der skaber forandringer.

Med *Faglighedspapiret* ved hånden arbejder vi videre med at sikre, at kommunerne omsætter de gode intentioner til konkret handling – blandt andet ved at indgå lokale arbejdstidsaftaler, så kvaliteten af det pædagogiske arbejde sikres gennem mulighed for forberedelsestid og indflydelse på, hvordan man kan tilrettelægge sit arbejde.



Jeg er Tillidsrepræsentant – hvad er din styrke!

Når KL og kommunerne gang på gang tilkendegiver, at de ønsker og forventer flere aftaler til lokal udmøntning, har det betydning for det arbejde, der varetages af tillidsrepræsentanterne. Tendensen påvirker det strategiske arbejde. Tillidsrepræsentanterne for pædagogerne og de pædagogfaglige ledere gør et fantastisk arbejde – for og med deres kolleger. Det skal de fortsætte med. Men hvis BUPL Nordsjælland og pædagogerne fortsat skal have indflydelse på, og kunne påvirke, hvordan hverdagen ser ud i kommunen – ja helt ude på den enkelte institution, så skal tillidsrepræsentanterne løbende understøttes, udvikles og styrkes; i deres fagpolitiske arbejde, i deres position, i deres viden og i deres legitimitet som tillidsrepræsentant. Derfor er vi optaget af, hvordan vi sammen finder vej til, hvad fremtidens tillidsrepræsentanter skal kunne.

Relation eller regel – hønen eller ægget?

Centralt i BUPL – og lokalt i BUPL Nordsjælland – arbejder vi med en ny skabelon for uddannelse af de tillidsvalgte, netop for at styrke TR's legitimitet, position og vidensgrundlag. I BUPL Nordsjælland tror vi på, at relationsarbejde er afgørende for at bedrive sit tillidshverv. Vi tror også på, at de tillidsvalgte skal have et aktuelt og relevant vidensgrundlag – herunder kendskab til rammer og regler for at udøve sin position

Men hvad er vigtigst i arbejdet som tillidsvalgt? Relationen eller reglerne? Hvad kom først hønen eller ægget?

BUPL Nordsjælland ser de to elementer som hinandens forudsætning. Regler uden relationer, bliver til regler for reglernes skyld – og dermed meningsløse. Relationer uden regler bliver til tilfældigheder, individualitet og uigennemsigthed.



Gode relationer understøtter organisering. Gode relationer bygges op af gensidig forståelse, kommunikation, respekt, støtte samt tillid til hinanden. Samtalen – den relationsskabende – om, hvad der er vigtigt for os på netop denne arbejdsplads, skal stå centralt for alle tillidsvalgte.

Vi ved, at samtalen allerede er central. Men vi ved også, at det kan være svært som tillidsvalgt at tage netop dén samtale. Derfor skal det være, og blive, lettere at tale med sine kolleger om fagforeningsfællesskabet. I den kommende tid vil der være flere lejligheder, til relationsskabende (og organiserende) samtale med kollegerne, blandt andet:

- OK26 – Her kan der tales om, hvad vi stemmer om, om vi stemmer ja eller nej og hvorfor?
- TR-uddannelsesdage – Hvilken viden og hvilke kompetencer får man som tillidsrepræsentant, og hvorfor er det vigtigt for kollegerne.
- Arrangementer i fagforeningen – I kan bruge arrangementer i BUPL Nordsjælland som fælles kompetenceudvikling.

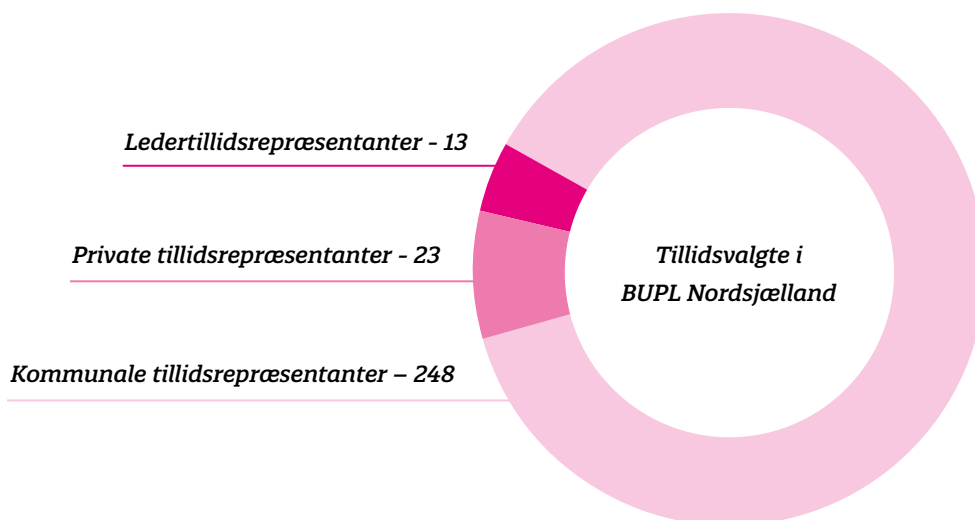
Mange flere tillidsvalgte

Når vi taler om styrkelse af tillidsvalgte, handler det ikke kun om at styrke den enkelte – det handler også om styrken i at være mange.

Derfor arbejder vi med:

- Et særligt fokus på flere tillidsrepræsentanter på det private område.
- Et særligt fokus på flere tillidsrepræsentanter for ledere.
- At få flere matrikler dækket af tillidsrepræsentanter på det kommunale område.

Med flere tillidsvalgte der bygger relationer, ser vi, at flere får lyst til at være medlem af BUPL Nordsjælland. Den bevægelse håber vi, at I har lyst til at være en del af – enten som tillidsvalgt eller ved at opfordre kolleger til at blive det. Det er vigtigt for vores faglige fællesskab, vores fremtidige styrke og vores sammenhængskraft.



Til kamp for pædagogikken

Der er god grund til, at vi har særligt fokus på, hvilken betydning pædagoger med høj faglighed har. Pædagogers faglighed er med til at sikre og styrke kvaliteten – og dermed børn og unges udvikling og trivsel. Pædagogik og faglighed er tilstede – som refleksion og dømmekraft – i hele det pædagogiske arbejde: fra leg til bleskift, frokost til sprogvurdering, læsning til spil. Og i alle disse situationer ser, hører og forstår pædagoger barnet og den unge. Den pædagogiske faglighed er også til stede i mødet med forældre, kommunen og PPR. Den pædagogiske faglighed er til stede, når der er ressourcer til at lade den vokse og fylde, og den skrumper ind, når den har trange kår – fx når der kun er én pædagog på stuen.

I BUPL Nordsjælland bærer vi argumenterne for pædagogers faglighed med ind i forhandlingerne og påvirkningsarbejdet. Det er viden om fagligheden og pædagogikkens betydning vi står på. Det er den, der giver vores berettigelse, og det er den, der styrker sammenhængskraften og legitimiteten i vores krav om højere løn, flere kolleger og mere frisættelse. Derfor er vi til kamp for pædagogikken hver dag – og dét kan vi ikke gøre uden hinanden i et stærkt fællesskab.

Pædagogandel

Efter en lang indfasningsperiode trådte loven om minimumsnormering i kraft i 2024. I mange kommuner bliver lovens minimumsbestemmelse opfyldt – i hvert fald i regnearkene. Desværre ser vi, at pædagogandelen fortsat falder.

Vi ved, at høj pædagogandel er lig med en høj kvalitet. Og med den seneste kvalitetsrapport fra maj 2025, bliver det igen slået fast: Uddannet personale – altså pædagoger – er forudsætningen for høj kvalitet, børns trivsel og god pædagogik.

Kommunerne har tendens til at budgettere med lavere og lavere pædagogandele, de siger: *”vi kan ikke skaffe pædagoger nok”*, og justerer derfor budgettildelingen derefter. Det ser vi som et udtryk for manglende ambitioner – og det er ikke den rigtige vej at gå.

Kommunerne skal arbejde for at højne pædagogandelen – det er det eneste forsvarlige overfor både børn og pædagoger. Der skal være midler nok til at ansætte pædagoger.

På nationalt plan er der igangsat flere tiltag for at få flere pædagoger. Et af dem, er en styrkelse af kommunernes praktiske og økonomiske muligheder for at merituddanne erfarne medhjælpere og pædagogiske assistenter. BUPL Nordsjælland vil derfor fastholde presset på kommunerne, så flere medarbejdere i daginstitutionerne bliver orienteret om meritpædagoguddannelsen – og at flere bliver sendt afsted.

For at hæve pædagogandelen skal vi også fastholde kommunerne i deres ansvar for et godt arbejdsmiljø, hvor der er en bedre balance mellem ressourcer og opgaver. Når mange pædagoger overvejer at forlade faget, er der i den grad brug for initiativer, der gør det attraktivt at blive og være pædagog.

Faglig frisættelse styrker pædagogikken

I det seneste år har koncepter fyldt en del i debatten. Med Christian Aabros kortlægning af kommunernes brug af koncepter fik vi bekræftet billedet, af det vi allerede vidste: Institutionerne bliver mange steder in-vaderet af koncepter, som indkøbes med henblik på at understøtte, registrere og dokumentere det pædagogiske arbejde – ofte koblet op på kommunernes tilsyn.

Pædagoger oplever alt for ofte, at denne tilgang binder dem metodisk og stjæler dyrebar tid væk fra børnene. Ja, det trækker praksis væk fra børneperspektivet og udfordrer dermed både mening og den pædagogiske dømmekraft. Det dur ikke. Derfor arbejder vi med faglig frisættelse, der skal styrke pædagogikken og mindske bureaukratiet.

Andre steder i landet ser vi modige kommuner, der med tillid til pædagoger og ledere, vender tilgangen på hovedet. Her er det institutionerne, der henvender sig til forvaltningen, når de har behov for guidance og redskaber. Det er dermed pædagogernes dømmekraft, der afgør hvilke behov, der er brug for. Denne "omvendte" tilgang skal vi udforske og kigge nærmere på i BUPL Nordsjælland. I dialog med politikere, forvaltninger og pædagoger skal vi udforske og finde veje til at beskrive koncepters (negative) betydning for børns levede liv - med henblik på at minimere bureaukrati og meningsløs dataindsamling.

Pædagogerne i skolen og fritiden

Med aftalen om folkeskolens kvalitetsprogram ser det desværre ud til, at pædagogernes opgave igen - igen skal defineres ind i nye rammer og strukturer - med den konsekvens at pædagogen igen skal legitimere sin tilstedeværelse i skolen. Det er helt urimeligt.

Selvom Trivselskommissionen prøvede at aflyse trivselskrisen, pegede den samtidig på, at der er mere brug for (fritids-)pædagogik, end psykologi, for at arbejde målrettet med børn og unges trivsel.

Med andre ord: der er stadig behov for at arbejde målrettet med børn og unges trivsel. Den nye timebank giver heldigvis mulighed for at fastholde pædagoger i skolen på samme niveau som før. Og det er godt, for børn og unge har brug for at blive understøttet i at begå sig i fællesskaber både i skolen og i fritiden. Pædagogers viden om tilknytning og professionelt relationsarbejde er med til at forebygge skolevægring og mistrivsel.

Kvalitetsprogrammet åbner muligheden for at afkorte skoledagen. Det betyder øget åbningstid i SFO og klub. For at sikre, at der er budget til den ekstra åbningstid, og dermed muligheden for at opretholde normeringen, har vi fokus på, at SFO'ens budget tilføres ekstra midler. Midlerne til den øgede åbningstid i SFO og klub skal blandt andet findes i timebanken.

Vi benytter også lejligheden til at gøre opmærksom på behovet for et selvstændigt SFO-budget, så der bliver større gennemsigtighed i SFO'ens økonomiske grundlag. Og med endnu en reform på skoleområdet er kampen for flere pædagogfaglige ledere på fritidsområdet forstærket.



Derfor arbejder vi med:

- At sikre, at timebanken bliver benyttet til at beholde pædagoger i både skole og fritid, så der fortsat er mulighed for at understøtte børn og unges trivsel og udvikling.
- At få flere pædagogfaglige ledere på fritidsområdet.
- At sikre kompensation for SFO'ens øgede åbningstid – og dermed pædagognormering.

En overgang fra børnehave til skole – En ny tendens?

I Hillerød kommune har man valgt at sløjfe forårs-SFO, for at understøtte børns trivsel med mere ro, tryggere rammer og færre skift for de nye indskolingsbørn. Det er positive takter, når vi ved, hvor meget det kræver for børn at starte et nyt sted.

Forårs-SFO, mini-SFO – kært barn har mange navne – blev i sin tid indført som besparelsesprojekt med lavere normering end børnehaven, og for at skabe plads til nye børn. Ofte blev det pakket ind i forklaringer som *glidende overgang, god forberedelse, kendskab* osv. Men set i bakspejlet er børneperspektivet nok gledet i baggrunden. I hvert fald kan vi se at "skolestartperioden" er blevet til mange skift for børn i en alder, hvor der er brug for tilknytning og stabilitet.

Skiftene betyder nye voksne, nye kammerater, nye regler og normer, nye fysiske rammer og det kan både være overvældende og utrygt. Heldigvis ser vi kommuner, der bevæger sig i en anden retning med færre skift.

BUPL Nordsjælland vil følge implementeringen af den politiske beslutning tæt og bringe de pædagogfaglige argumenter med ind i vores påvirkningsarbejde i de andre kommuner. Samtidig har vi fokus på, at en ny organisering, som denne, ikke må få negativ betydning for fritidstilbuddenes budgetter eller fuldtidsstillinger til pædagogerne i skolen.

Pædagogfaglig ledelse

En leder, der kender den pædagogiske opgave, er en væsentlig hjørnesteen for det gode arbejdsliv og det gode børneliv. Den pædagogfaglige leder har afgørende betydning for faglig sparring og pædagogisk kvalitet på de pædagogiske arbejdspladser. For at de pædagogfaglige ledere kan udfolde deres ledelse og understøtte den pædagogiske opgave, kræver det, at de har tilstrækkelige vilkår, rammer og råderum til at udøve faglig ledelse. Desværre ser vi mange steder, at ledernes arbejdsmiljø er presset – ofte grundet opgaver, der ligger langt væk fra den pædagogiske opgaveløsning. Derfor skal der være fokus på de opgaver, der understøtter faglig ledelse af den pædagogiske opgave, og samtidig arbejde på at få outsourcet de andre opgaver.

Lederne skal have tid til deres kerneopgave: ledelse af den pædagogiske og personalemæssige opgave. De skal have tid til at arbejde med pædagogik og kvalitetsudvikling og til at sparre med medarbejderne. I BUPLs seneste vilkårsundersøgelse svarer 39% af pædagogerne i Nordsjælland, at de i mindre grad har tilstrækkelig tid til at sparre med deres leder. Ligeledes svarer 42% af lederne, at de i mindre grad har tid til pædagogfaglig ledelse.

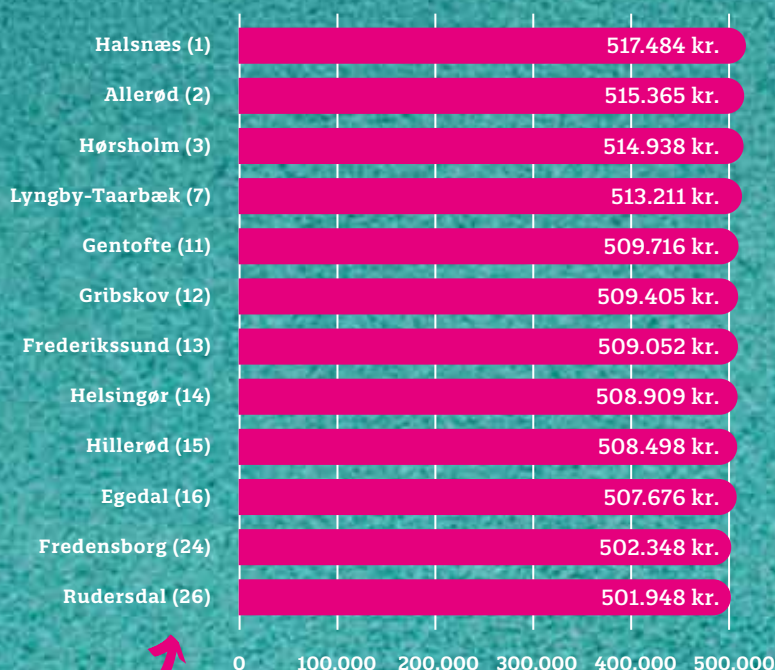
Tættere på de pædagogfaglige ledere

For at styrke det lederpolitiske arbejde i BUPL besluttede kongressen i 2024 at ændre på de formelle strukturer for valg. Fremover skal der derfor på lederens årsmøde vælges to ledere til bestyrelsen i BUPL Nordsjælland. Det betyder, at lederne får direkte indflydelse på fagforeningens strategiske arbejde.

Fremadrettet skal fagforeningens lederarbejde beskrives i et lederpolitisk grundlag. Blandt andet er der fokus på at finde andre og nye deltagelsesmuligheder for lederne, som i højere grad tager højde for den hverdag ledere har. I BUPL Nordsjælland har vi besluttet at oprette en form for "advisory board" for lederne med interesse i ledelse og fagpolitik.

I praksis betyder det, at flere ledere kan kaldes på, når der er behov for at kvalificere lederes vilkår og ståsted i forhold til givne sager. Og dét er samtidig et vigtigt skridt i at bringe de pædagogfaglige ledere tættere på fagforeningen.

Den gennemsnitlige bruttoløn for pædagoger i BUPL Nordsjælland 2024



Tallet i parentes angiver
placeringen på landsplan

BUPL
NORDSJÆLLAND

Gydevang 46, 3450 Allerød

nordsj@bupl.dk

bupl.dk/lokalt/nordsjaelland

