



Velkommen til
Generalforsamling 2026

Flere pædagoger!



BUPL
NORDSJÆLLAND

*Generalforsamling 2026
Onsdag d. 30. september 2026 kl. 18.30
Pharmakon, Milnersvej 42, Hillerød*

Flere pædagoger!

Det seneste år har budt på mange sejre og vigtige begivenheder med stor betydning for pædagogernes vilkår og hverdag. I efteråret 2025 var der kommunalvalg, og mange af jer bakkede op om vores aktiviteter. Det har stor betydning for vores omverden, at de ser, at vi pædagoger står sammen. Forhandlingerne om den nye overenskomst begyndte i vinteren og her fik vi igen et resultat, der giver pædagogerne mere i løn. I BUPL Nordsjælland endte vi med en flot stemmeprocent på 62% – det var højere end landsgennemsnittet – sejt! Tak for jeres store opbakning.

Det seneste år bød også på et folketingsvalg, hvor vi sammen i kommunikation og aktiviteter gjorde opmærksom på pædagogers vigtige rolle og betydning for et samfund i trivsel. Sammen mødte vi mange forældre og andre vælgere – der slet ikke var i tvivl om vores legitimitet og pædagogers store betydning for børn og unges trivsel. Nu har vi en regering, der i regeringsgrundlaget, har lovet mange gode takter (altså hvis det bliver vedtaget), der kan blive til gavn for os. Det arbejde følger vi – mere om det senere.

Lige inden sommerferien bankede på, svarede I på Vilkårsundersøgelsen, faktisk fik BUPL Nordsjælland den højeste svarprocent i landet. Tusind tak. Vi bruger resultaterne til påvirkningsarbejdet i kommunerne, og det er vigtigt i en tid, hvor mere bliver decentraliseret.

En vigtig markering af vores stærke faglighed var da Politiken uddelte Pædagogprisen og en af BUPL Nordsjællands medlemmer løb med prisen for bedste pædagog i dagtilbud.

Året har budt på sejre og mange faglige aktiviteter sammen med jer. Det er jeres fortjeneste. Det efterlader os et stærkt sted, og det skal vi udnytte, for samtidig står vi i en hverdag og i et samfund, der er præget af forandringer, og hvor mange mistrives. Det bliver stadig mere tydeligt, at der er brug for flere pædagoger. Vi fortsætter derfor arbejdet og kampen for vilkår, rammer og ikke mindst pædagogikken.



Et velfærdssamfund i gæld

Vores samfund er hele tiden i forandring og udvikling, og i de seneste år har vi oplevet både internationale og nationale kriser og begivenheder, som sætter spor i et velfærdssamfund som vores. Vi har gennemgået en pandemi. Vi oplever krige, både på eget kontinent og længere væk. Begivenheder, der giver internationale spændinger, og som rykker ved vores oplevelse af tryk og demokrati.

Kriser og begivenheder, der påvirker økonomi, politik og vores måde at agere på, være sammen på og være individer på. I mange år har vi oplevet forandringer – inklusive effektiviseringer og besparelser – i vores velfærdssamfund, og nu skal økonomien også bruges på forsvar og oprustning. Det har, og kommer til at have, stor indflydelse på vores velfærd, og dermed også den virkelighed pædagoger færdes i. Pædagoger er en nødvendighed for at skabe et samfund i trivsel, og som også i fremtiden kan stå stærkt og være handlekraftigt. Pædagogerne danner fremtidens samfundsborgere – vi er en stor del af et stærkt velfærdssamfund.

Når krav og forventninger til velfærden er stødt stigende, trods verdenssituationen, og der ikke afsættes de nødvendige ressourcer, så opstår der et mismatch, eller et underskud, der ikke kan dækkes af at "løbe hurtigere" – nok tværtimod. Den danske arbejdslivsforsker Susanne Ekman kalder det giftig gæld (i bogen Giftig gæld og Udpint velfærd fra 2022).

Den giftige gæld er ikke blot økonomisk gæld og manglen på ressourcer. Det er også underskud i tid, relationer og omsorg. De fortsat voksende krav og forventninger skaber et massivt pres på opgaveløsningen. De svære rammer og begrænsede ressourcer gør, at man mange gange ikke kan imødekomme kravet om kvalitet og den nære omsorg med børnene.

I BUPL Nordsjælland og pædagogernes verden kunne det se således ud:

Regeringen beslutter og lover mere og bedre velfærd via reformer, børnepakker, minimumsnormeringer mv., som kommunerne skal omsætte til konkret borgernær velfærd. Politikerne i kommunen giver forvaltningen en

retning for udmøntningen. Opgaven delegeres til børne- og skolechefer, som inddrager og sender implementeringsopgaver videre til lederne, som herefter via pædagogerne skal levere den lovede kvalitet i det konkrete opgaveløft med børnene og de unge.

Man skubber dermed presset videre ned i systemet. Resultatet bliver desværre ofte, at dem, der kommer til at bære ansvaret, og ikke mindst påtager sig konsekvenserne af de urealistiske løfter, bliver de ansatte og borgerne – og i sidste ende også børnene og de unge!

For pædagoger og de pædagogfaglige ledere bliver konsekvensen blandt andet et arbejdsliv præget af krydspres og opgaveglidning, hvor de både forventes at levere høj kvalitet, være fleksible og samtidig håndtere stigende kompleksitet i børnegrupperne, uden de nødvendige rammer og ressourcer.

Et truet arbejdsmiljø

Pointen er, at problemet individualiseres. I stedet for at sætte spørgsmålstegn ved de strukturelle rammer og systemet, vendes blikket indad, hvor den enkelte begynder at tvivle på egne kompetencer og om man er dygtig nok til at løse opgaven.

Denne tendens forstærkes af, at løsningen ofte formuleres som et behov for "mere ledelse", og at pædagoger i højere grad skal uddannes til at omsætte strategiske mål til praksis. Samtidig indføres flere koncepter, kontrol og tilsynselementer, hvilket sender et signal om, at løsningen primært ligger hos den enkelte og i dennes evne til at levere den ønskede kvalitet – fremfor i de strukturelle rammer, som arbejdet udføres inden for. Det bliver skruen uden ende!

Det bliver i sig selv et svigt af hele velfærdssamfundet, og det kan have stor negativ indflydelse på arbejdsmiljøet. Flere rammes af moralsk stress og følelsen af ikke at slå til. Som pædagog ved man, hvad der fagligt skal til for at løse opgaven, men man mangler tid og ressourcer til at udføre pædagogikken og gøre det nødvendige.

Derfor er og bliver arbejdsmiljøet vigtigt at arbejde med. Ikke kun som APV'er og TRIO-arbejde, men som et integreret element i alle forhandlinger og politiske dagsordener, både når det handler om faglighed, arbejdsvilkår og løn. BUPL Nordsjælland vil fastholde, at arbejdsmiljø ikke er et individuelt mestringsproblem, men en strukturel dagsorden, der skal kobles direkte til rammer og ressourcer.

Løsningen er ikke blot "mere"!

Vi vil have mere tid til faglighed, og vi vil have mere i løn! Det er vores berettigelse og politiske ståsted. Som fagforening ligger vores legitimitet i at stille krav om mere i løn og bedre vilkår til pædagogerne. I lyset af Ekmans pointer må vi som fagforening – og bevægelse – dog også kigge indad og se på, hvordan vi selv er med til at initiere forandringer, der er med til at forstærke konsekvenserne af vækstparadigmet og presset.

Derfor bliver det i fremtiden vigtigt at overveje og reflektere over, hvordan vores legitime kamp ser ud, når

vi også ønsker et bæredygtigt samfund, som samtidig er "væredygtigt" for pædagogerne.

Heldigvis ser vi strømninger, der kigger anderledes på økonomi og regnemetoder. I Emma Holtens bog Underskud – om værdien af omsorg (2024) beskrives det netop, hvordan omsorgsarbejde burde tilskrives en værdi i samfundets regnemetoder. Emma Holten beskriver også, hvordan der er konflikt mellem markedsøkonomi, som handler om produktion, vækst og profit, og omsorgsøkonomi, der handler om at opretholde liv og relationer. Markedsøkonomien og omsorgsøkonomien er hinandens forudsætninger, men det anerkendes ikke.

Derfor vil mere i løn og bedre vilkår fortsat være en central indsats for os, fordi pædagogernes lønefterslæb blandt andet kommer af den traditionelle økonomitænkning og vækstparadigmets mekanismer.





Refleksioner efter et år med kommunalvalg og folketingsvalg

Det seneste år bød på både kommunalvalg og folketingsvalg – politiske højtider, der satte kedlerne i kog på fagforeningskontoret.

Ved folketingsvalget i foråret 2026 blev der talt rigtig meget om rent drikkevand, dyrevelfærd, formueskat og elever i skolen – og mindre om børn og unges trivsel og fritid. Og selvom børneområdet ikke stod øverst på dagsorden i valgkampen, kan vi alligevel se tydelige aftryk i regeringsgrundlaget fra BUPLs og pædagogernes ihærdige påvirkningsindsats. Med ambitionen om ”Børnenes Danmark” har regeringen meldt et højt ambitionsniveau ud på børne- og ungeområdet.

Det afgørende bliver imidlertid, hvordan ambitionerne omsættes i praksis – ikke mindst i den kommunale økonomiaftale. Her vil vi i det lokale forhandlings- og påvirkningsarbejde fortsat have fokus på, hvordan kommunerne prioriterer og udmønter de gode ambitioner og ikke mindst de afsatte ressourcer. Uden den nødvendige tilførsel og udmøntning af ressourcer risikerer ambitionen at blive udhulet i praksis og blive til ”giftig gæld”. Et eksempel på dette er arbejdet med minimumsnormeringer. Politikerne lover kvalitet, men det opleves ikke hos pædagogerne. Det til trods er det positivt, at der er afsat ressourcer til, at lederne og de langtidssygemeldte ikke længere indgår i normerings-

opgørelsen – så normeringerne i højere grad kommer til at afspejle den reelle bemanning på institutionerne. Det er en udvikling, vi vil holde skarpt øje med.

Med den nye økonomiaftale skal kommunerne fremadrettet redegøre for udviklingen i minimumsnormeringer og personalesammensætning på institutionsniveau – et gennembrud BUPL og forældreorganisationer har arbejdet for i årevis.

Den nye regering har også ambitioner om at styrke fritidshjem, SFO og klubtilbud – blandt andet med længere åbningstider, sociale normeringer og bedre muligheder for aktiviteter mv. Det kan få stor betydning for skole- og fritidspædagogernes timetal og arbejdsvilkår. Men også her vil det blive afgørende, hvordan ambitionerne omsættes til konkrete prioriteringer i kommunerne.

På dagtilbudsområdet vil man lave en fokuseret indsats for at få flere pædagoger: blandt andet vil man oprette flere uddannelsesstillinger, og man vil fortsætte opkvalificeringspuljen. Det kan blive et vigtigt skridt på vejen til flere pædagoger.

Samlet set giver regeringens ambitioner et godt politisk afsæt for, at vi som pædagogernes og ledernes fagforening fortsat kan arbejde målrettet med at skærpe fokus på den pædagogfaglige professions betydning for børn og unges trivsel, udvikling og dannelse. Altså lokale investeringer i børne- og ungeområdet og FLERE pædagoger. Vores påvirkningsarbejde fortsætter.



Vi vil fællesskaber, der giver mening

At stå op for et bedre arbejdsmiljø forudsætter fællesskab og sammenhold, og de sidste to år har vi stillet os selv, og jer, spørgsmålet om, hvordan det ser ud i et samfund, der hele tiden ændrer sig.

I en tid præget af øget individualisering og et verdenssamfund i konstant forandring er det afgørende vigtigt, at vi skaber og styrker meningsfulde fællesskaber. Fællesskaber, hvor vi engagerer og involverer os, indgår i dialoger, opbygger relationer og betyder noget for hinanden. Det er vejen til et stærkt medlemsdemokrati og reelle handlemuligheder. BUPL Nordsjælland skal derfor fortsat, og i højere grad, udvikle sig og være en nærværende og fleksibel fagforening, hvor medlemmernes stemme og engagement er omdrejningspunkt. Dét håber vi, at I vil være med til.

Vi vil fortsat arbejde med at give muligheder for at involvere sig på nye måder. I vores forening er medlemsdemokratiet vigtigt. I BUPL Nordsjælland vil vi gerne, at

medlemsdemokratiet, deltagelsesmulighederne og lokal handlekraft bygger på meningsfulde relationer. Derfor vil vi arbejde med at nedbryde de barrierer, der opleves at forhindre deltagelse i vores fællesskab, hos medlemmer såvel som hos potentielle medlemmer. Vores fællesskab skal være åbent, imødekommende og lige til.

I arbejdet med et åbent og imødekommende fællesskab mødtes vi med en gruppe yngre pædagoger. De sagde:

"fagforeningen opleves som et 'lukket' sted"

"Jeg føler, at jeg skal 'læres' op i BUPL"

"Skal jeg vide alt muligt på forhånd, hvis jeg ringer og spørger om hjælp?"

Det har sat tanker i gang, for BUPL er ikke og må ikke opleves som et "lukket" sted – derfor skal vi arbejde med at italesætte og "gøre" vores fællesskab anderledes.

Vi tror, at et fællesskab bliver meningsfuldt, hvis det kan antage forskellige former og tilgås på mange forskellige måder, så det i højere grad tager udgangspunkt i pædagogernes hverdags- og arbejdsliv. I fællesskab skal vi eksperimentere med form, varighed og grad af forpligtelse f.eks. gennem mere ad hoc-prægede deltagelsesformer, der tager afsæt i interesse, temaer og konkrete indsatser.

Ad hoc som deltagelsesmulighed

Vi har allerede eksempler på, hvordan ad hoc-deltagelse og frivillighed kan udfolde sig. Nørderiet er muligheden for, at du som pædagog kan være med til at stable et arrangement på benene i din kommune, på din arbejdsplads for dine kolleger og andre pædagoger. Det kunne f.eks. være som Steffie, der selv er pædagog og holdt oplæg om tegn på overgreb, eller da Lykke samlede 40 pædagoger til oplæg om "vensomhed", eller da Skovklubben arrangerede yogasessioner med Birgitte. Vi så det med Aktivistgruppen – en gruppe politisk engagerede pædagoger, der brændte for at ændre på egne og kollegers lønvilkår. Mulighederne er mange.

Både fra de unge og fra de erfarne pædagoger hører vi, at mange gerne vil engagere sig i det faglige fællesskab, men en presset hverdag vanskeliggør det. Og

forestillingerne om, hvordan man kan engagere sig i BUPL-fællesskabet, bliver til hvervet som tillidsrepræsentant eller en post i bestyrelsen. For BUPL Nordsjælland er der mange forskellige muligheder for at være en aktiv deltager i BUPL-fællesskabet. Det er netop, når vi mødes og taler om det, der har vores interesse, og som vi er optaget af – at medlemsdemokratiet og fællesskabet udfolder sig, og vi styrker hinandens positioner.

Derfor vil vi arbejde med flere muligheder for ad hoc-deltagelse og frivillighed. Mange vil gerne et fællesskab, men ikke nødvendigvis et langvarigt og forpligtende fællesskab – og det vil vi give plads til. Ad hoc-deltagelse og frivillighed skal give mulighed for, at man kan engagere sig i kortere perioder eller på afgrænsede indsatser, temaer, interesser eller projekter.

Ad hoc-frivillighed og deltagelsesmuligheder kan se ud på mange måder. Det kan være en gruppe ledere, der vil dykke ned i arbejdet med en leder-APV. Det kan være i arbejdet med en politik for skole/fritidspædagoger. Det kan være udviklingen af "værktøjskurser", og det kan også være et netværk for friluftspædagoger, mentorordninger, strikkekursus, bankospil for kollegerne eller at mødes med gode kolleger og diskutere pædagogik.

Vi vil fortsat give plads til alle de gode idéer, drømme og tanker, der kan opstå blandt engagerede og gode kræfter, og vi vil understøtte og hjælpe med at få det til at ske. Idéerne kan også opstå på fagforeningskontoret – og så vil vi kalde på jer.

Når du er medlem hos BUPL Nordsjælland, er du en del af fællesskabet fra start – og du har indflydelse på, hvordan du vil bruge det.

En styrke i at være mange

Når vi vil have ad hoc-deltagelse, frivillighed og øgede deltagelsesmuligheder til at fylde i BUPL Nordsjælland, handler det også om at få flere til at blive en del af vores fællesskab. Der er en styrke i at være mange, og jo flere vi er, som mødes om pædagogikken og dens vilkår, jo mere styrker det den fagpolitiske muskel, som BUPL også er. Det styrker solidariteten, og jo flere vi er i vores fællesskab, jo stærkere står vi overfor politikere og arbejdsgivere m.fl. – ja, vores interessevaretagelse og påvirkningsarbejde. Vi kan mere sammen.

TR's lokale handlemuligheder

Vi konstaterer og ser tendenser på, at der sker en øget decentralisering f.eks. i udmøntningen af overenskomsterne. Ofte og oftere lægges implementering af overenskomster og aftaler ud til kommunerne og nogle gange helt ud på den enkelte institution.

Dét gør tillidsrepræsentanterne til en afgørende brik i det strategiske arbejde.

Derfor arbejder vi kontinuerligt med at styrke tillidsrepræsentanternes position og kompetencer. I år har den nye TR-grunduddannelse set dagens lys, og den skal være med til at give tillidsrepræsentanter i hele BUPL et stærkt fundament og fælles forståelse for deres arbejde og handlemuligheder i hverdagen på deres arbejdsplads.

Vi vil videreudvikle vores TR-uddannelser, så tillidsrepræsentanterne bliver bedre rustet til deres opgaver, både i MED-samarbejdet, i samarbejdet med nærmeste leder og i arbejdet med konkrete udfordringer på arbejdspladsen. Tillidsrepræsentanterne (TR) for pædagogerne og de pædagogfaglige ledere (LTR) er desuden helt centrale for at styrke de nære og brede fællesskaber og dermed også BUPLs strategiske position. Derfor skal vi blive bedre til at møde TR'erne, hvor de er, og tage afsæt i de problemstillinger, der optager dem og deres kolleger.

Når tillidsrepræsentanternes rolle får større vægt i det fagpolitiske arbejde, stiller det nye krav til dem, og til den måde, BUPL Nordsjælland skal understøtte dem i

deres opgaveløsning. Vi skal i højere grad styrke TR's handlerum ved at hjælpe med at facilitere de samtaler og processer, der er vigtige lokalt.

En tillidsrepræsentant er mere end en funktion; det er en pædagog, der repræsenterer BUPL. Ved at understøtte TR i at stå sikkert i rollen og have mod til at gå forrest, styrker vi både personen og funktionen – også når de møder komplekse og udfordrende situationer.

Skal vi mere, skal vi være flere, og vil vi mindre, skal vi også være flere

Når vi er lykkedes med vores indsatser, har vi stået mange sammen, skulder ved skulder. Vores sejre i årenes løb er kendetegnet ved sammenhold og mange i fællesskabet. Vi ved, at tillidsrepræsentanten ofte er indgangen til BUPL på arbejdspladserne. Derfor arbejder vi i den kommende periode med at få valgt flere tillidsrepræsentanter, så flere arbejdspladser er dækket og flere pædagoger bliver en del af fællesskabet.

Fra undersøgelser ved vi, at fagbevægelsen og det organiserede arbejdsmarked er med til at øge lighed, velstand og produktivitet i vores samfund. Dét at være flere og mange har betydning for sammenhængskraften. Skal vi lykkes med at sætte farten ned og bremse vækstparadigmet, skal vi på samme måde være mange, der går sammen i indsatsen for at sætte tempoet ned.



Flere pædagoger – Vi fortsætter kampen for pædagogikken

Vi skal fortsætte kampen for pædagogikken. Der mangler stadig pædagoger, der er fortsat for lidt tid til faglighed og behovet for at skabe attraktive arbejdspladser med godt arbejdsmiljø er langt fra opfyldt.

Flere pædagoger og høj faglighed = kvalitet og godt arbejdsmiljø

Manglen på pædagoger er en af de største trusler mod kvaliteten på børne- og ungeområdet. I de 12 nordsjællandske kommuner, som BUPL Nordsjælland dækker, er pædagogandelen markant lav. I kommunen med den højeste andel er den kun på 51%, mens den i kommunen med den laveste ligger på 38%. I øvrigt den kommune i Danmark med den laveste andel. Den lave pædagogandel har konsekvenser. Den svækker kvaliteten i det pædagogiske arbejde og forringer arbejdsmiljøet for pædagogerne.

Samtidig udfordrer inklusionsopgaven fortsat praksis i spændet mellem almen- og specialområdet. Stigende mistrivsel blandt børn og unge hænger i høj grad sammen med mangel på pædagoger. For lidt stabil voksenkontakt er et strukturelt og samfundsmæssigt omsorgssvigt.

En god arbejdsplads er afgørende for kvaliteten. I Vilårsundersøgelsen 2026 understreger pædagogerne

igen, at det vigtigste for dem for at skabe høj kvalitet, er tid til faglig sparring med pædagogkolleger (59%) og skemalagt tid til forberedelse og refleksion (76%).

Samtidig svarer 50%, at de ofte må gå på kompromis med deres faglige vurdering. Det understreger behovet for, at kommunerne tager ansvar for bedre rammer og vilkår, så flere har lyst til at blive i faget, og flere får mulighed for at uddanne sig til pædagog.

Potentialet er til stede. Fra opgørelser ved vi, at der er et stort antal ikke-uddannede, der er kvalificerede til pædagoguddannelsen, og der er stadig mange, der arbejder udenfor faget. Derfor skal vi presse på for lokale uddannelsesstrategier, hvor den videreførte "opkvalificeringspulje" bruges aktivt til at få flere i gang med meritpædagoguddannelsen.

I det spor ser vi ligeledes frem til, at den nye pædagoguddannelse med styrket fokus på pædagogik ser dagens lys i 2027. Vi kender ikke hele indholdet, men vi hører overskrifter, der lyder: *pædagogik i teori og praksis, professionens rammer og kontekst samt kreative udtryksformer og pædagogiske aktiviteter*. Fornyelsen af uddannelsen er et vigtigt skridt mod flere uddannede kolleger, stærkere faglighed og øget rekruttering.



Tid, løn og faglighed

Høj pædagogisk kvalitet kræver et fagligt råderum og tillid til pædagogers faglige dømmekraft. Pædagoger skal kunne bruge deres faglighed i praksis – uden unødigt detaljstyring, standardiserede koncepter og kontrol. Derfor bør der være mindre fokus på konceptstyret arbejde og større fokus på metodefrihed og professionelt råderum. F.eks. ved vi, at 8 ud 10 TR'er oplever, at arbejdet med pædagogiske koncepter giver mindre tid til at være sammen med børnene. Et perspektiv, der også spejles i koncepternes magtfulde, men mangelfulde vidensgrundlag.

Høj faglighed styrkes af bl.a. tid til forberedelse, kompetenceudvikling, stærk faglig ledelse og levende faglige fællesskaber. Pædagogisk kvalitet kræver tid til planlægning, refleksion, evaluering og dokumentation. Uden den nødvendige tid bliver kvalitet bare noget, vi taler om.

Disse forhold er samtidig grundlaget for et godt arbejdsmiljø. Derfor vil vi fastholde kommunerne i deres ansvar for et godt arbejdsmiljø, hvor der er en bedre balance mellem ressourcer og opgaver. Der er brug for initiativer, der gør, at flere har lyst til at blive, være og komme tilbage i pædagogfaget.

Fra OK26 til OK29

I forlængelse af ovenstående bliver de vigtige indsatser i de kommende år implementeringen af overenskomstens nye elementer og resultater – lokalløn til understøttelse af rekruttering, ny arbejdstidsaftale og fritvalgsaftalen samt forhåndsaftaler.

Arbejdstidsaftaler er et vigtigt redskab til at skabe bedre rammer for faglighed. BUPL Nordsjællands mål er klart; der skal være konkret afsat tid til forberedelse – og én time om ugen er ikke nok.

Samtidig skal de sidste midler fra treparten udmøntes som lokalløn. Kommunerne skal dokumentere, hvilke faggrupper, der prioriteres. Og her skal vi være en insisterende part.

Kommunernes budgetter er afgørende, og derfor skal vi fortsætte det strategisk politiske arbejde for at sikre, at der investeres i flere pædagoger, afsættes tid til forberedelse, faglighed og bedre løn.

I påvirkningsarbejdet med kommunernes budgetter, bliver både pædagoger, ledere og tillidsrepræsentanter vigtige medspillere. Vi skal være til stede og synlige på flere niveauer – og det kræver fælles opbakning.

Løn er ligeledes afgørende for rekruttering og fastholdelse. I en undersøgelse af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (2026), viser det tydeligt, at pædagogfaget har de største rekrutteringsudfordringer. Det skal vi bruge aktivt og strategisk klogt i de lokale lønforhandlinger. Vi vil fortsat arbejde systematisk med forhåndsaftaler.

Løn er en tydelig anerkendelse af pædagogers faglighed og samfundsværdi. Derfor skal vi fastholde presset og insistere på, at vi er mere værd.

I de kommende år arbejder vi derfor for mere forberedelsestid, bedre arbejdsmiljø, aktiv brug af lokal løn og kommunale strategier for fastholdelse og rekruttering.



Ledernes vigtige perspektiv

Ledernes stemme i BUPL er vigtig og bidrager til at nuancere vores debatter og politiske ståsteder. BUPLs styrke er, at pædagoger og pædagogfaglige ledere står sammen. Derfor arbejder vi også målrettet med at skabe flere deltagelsesmuligheder på lederområdet – f.eks. gennem samlinger i Lederforeningen og i det nye Advisory-board for ledere, hvor vi tager pulsen på aktuelle og specifikke emner.

I disse og andre fora giver vi plads til, at lederne kan drøfte, uddybe og dele erfaringer om det, der optager dem i deres hverdag og arbejdsliv. Samtidig får vi i BUPL Nordsjælland værdifulde input til det videre arbejde og udviklingen af vores indsatser på området.

Som fagforening for de pædagogfaglige ledere arbejder vi kontinuerligt med at påvirke udviklingen i kommunerne. Det er afgørende, at pædagogfaglig ledelse står stærkt, synligt og i egen ret – samtidig med, at det afspejler og balancerer pædagogernes virkelighed. Derfor har vi et vedvarende fokus på ledernes løn, at styrke ledertillidsrepræsentanterne (LTR), tid til pædagogfaglig ledelse, ledernes arbejdsmiljø og den komplekse opgave og position, som lederne indtager mellem arbejdsgiver og medarbejdere.

Digital diversitet og generationsbevidst ledelse

Mange ledere oplever i dag et betydeligt krydspres og store ledelses-spænd, som gør opgaven mere kompleks. Samtidig er nye faktorer kommet til – ikke mindst digitale værktøjer og udviklingen inden for kunstig intelligens. IT-løsninger implementeres i stigende grad med forventning om, at lederne hurtigt kan navigere i et omskifteligt og komplekst digitalt landskab. Digital diversitet særligt i relation til forældre- og medarbejderkommunikation rejser desuden en række nye etiske dilemmaer.

Det er en udvikling, der er kommet for at blive, og som for nogle ledere kan udfordre på færdigheder og erfaring. I BUPL Nordsjælland ønsker vi at støtte lederne i udviklingen og samtidig gå foran i dialogen med kommunerne om rammer og retning.

Samtidig ser vi, at nye generationer træder ind på arbejdsmarkedet med andre forventninger til ledelse end tidligere. Det stiller krav til øget generationsbevidsthed hos lederne og evnen til at tilpasse ledelsesstilen til forskellige behov og perspektiver. Vi har ad flere omgange berørt temaet, men det er fortsat aktuelt og vigtigt – ikke mindst i lyset af den hastige digitale udvikling.

I BUPL Nordsjælland står vi bag lederne, når vi forhandler deres løn, vi står ved siden af i samarbejdet om udvikling af f.eks. forhåndsaftaler og politiske input og vi går foran, når der er behov for ny viden, kompetenceudvikling og retning.



BUPL

NORDSJÆLLAND

Gydevang 46, 3450 Allerød

✉ nordsj@bupl.dk

www.bupl.dk/lokalt/nordsjaelland



Villum synes,
det var hans tur

Helle rummer følelsen med h

Stem for børn og unge
Stem for flere pædagoger