



Beretning og fremtidigt virke 2026 - 2028

Generalforsamling 1. oktober 2026

BUPL
MIDTSJÆLLAND

Indhold

Faglighed, frihed og flere pædagoger.....	3
Pædagoguddannelsen	6
0-6 års området/minimumsnormeringer	8
Skole- og fritidspædagogikken	10
Pædagogers arbejdsmiljø	12
Fastholdelse og rekruttering.....	14
Lederområdet.....	16
Privatområdet	18
De tillidsvalgte.....	20
OK26 og vejen frem mod OK29.....	22

Faglighed, frihed og flere pædagoger

Velkommen til BUPL Midtsjællands bestyrelses beretning og fremtidigt virke – som skal give et indtryk af det, vi har arbejdet med og nået de sidste to år, samt vores forslag til fremtidigt arbejde. Temaet er: Faglighed, frihed og flere pædagoger.

I BUPL Midtsjælland har vi fra 2024 til 2026 arbejdet stabilt og nærværende med de forskellige dagsordner i vores ni kommuner. Dette er sket i tæt samarbejde med alle tillidsvalgte til størst mulig gavn for pædagogernes og lederes løn og arbejdsvilkår.

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 med mange dagsordner og fokusområder i de sidste to år – både centralt og lokalt.

På bagkant af en god lønstigning efter OK24 og trepartsforhandlinger lykkedes det BUPL og forhandlingsfælleskabet ved OK26 at få en høj ramme og dermed en pæn lønstigning til såvel pædagoger som ledere på både det private og kommunale område. Selve forhandlingerne var atypiske.

De generelle forhandlinger tog lang tid og pressede alle efterfølgende forbundsforhandlinger (herunder BUPL's) og urafstemningen. Urafstemningen faldt heldigvis godt

ud, for 89,4 procent af landets kommunalt ansatte pædagoger og ledere, der havde afgivet deres stemme, stemte ja til overenskomstresultatet.

Mangel på pædagoger er en af vores største udfordringer, både på 0-6-års- og skole/fritidsområdet. Det er mange steder også svært at fastholde pædagoger.

I BUPL har vi arbejdet for at give kommunerne flere håndtag, de kan skrue på. Først og fremmest skal de gøre det attraktivt at arbejde i kommunen. Det kan ske ved højere løn, forberedelsestid, mulighed for efter- og videreuddannelse, bedre arbejdsmiljø, god onboarding og gode normeringer.

Det skal også være attraktivt at tage uddannelsen til pædagog – også via merit. Det fordrer gode praktikpladser og ordentlige lønforhold for de studerende.

Der skal samtidig være fokus på, at pædagoger kan holde til at blive i faget hele livet igennem. Det

inkluderer også, at der sikres fastholdelse af seniorer, og at man formår at få de pædagoger, som har forladt faget, tilbage.

Indfasning af minimumsnormeringer i dagtilbud i vores ni kommuner har vi i perioden fulgt tæt. Kommunerne har fået pengene, og nu skal de bruge dem til formålet. Senest er der sket en forbedring af Lov om

Minimumsnormeringer, der betyder, at lederne skal ud af normeringen, og at forældrebetalingen sænkes. Det er godt nyt, og vi følger det tæt.

Én ting er minimumsnormeringer på papiret, noget andet er, hvordan det opleves af pædagogerne – og her er der lang vej. Desuden italesætter vi hele tiden, at minimum er netop kun det – et minimum. Hvis man ønsker kvalitet, skal der mere til.

I de fleste af vores kommuner er pædagogandelen under 50 procent, samtidig med at kompleksiteten og ansvaret som pædagog stiger, og det presser kvaliteten i institutionerne. Det gælder især i forhold til børn i udsatte positioner. Det følger vi også tæt, og det vil fortsat have vores fokus.

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, på

privatområdet og på den enkelte institution. Det giver styrke og gavner pædagogerne i vores centrale lønkamp, i forhandlinger om vilkår og løn lokalt i

kommunerne/privatområdet samt i det daglige arbejde på institutionen med børnene. Organisering er også en væsentlig del af arbejdet med et fremtidssikret BUPL.

I denne toårige periode har vi både haft Kommunalvalg '25 og Folketingsvalg '26. Det har været travle perioder. I kommunalvalget har fokus været på at få politikerne i tale i vores ni kommuner.

Vi har holdt møder med de lokalpolitiske partier og været på gaden med en fælles aktion i Roskilde. Der er allerede etableret et tæt samarbejde med de nyvalgte udvalg i kommunerne med fokus på at få sat 0-6-års- og skole-/fritidsområdet på dagsordnerne.

Folketingsvalget faldt oven i overenskomstforhandlingerne, så tempoet var højt. I BUPL samarbejder vi med alle partier, der vil børn og ungeområdet det godt, både centralt og lokalt, og det er en fortsat prioritet for at opnå mest mulig politisk indflydelse, til gavn for pædagogernes og ledernes vilkår.

Folkeskolens kvalitetsprogram har også været et vigtigt fokuspunkt i perioden. Både i forhold til at få indflydelse, via forhandlings- og påvirkningsarbejde, på afkortning af skoledagen og på pædagogers opgaver i den nye skoledag (herunder

pædagogernes adgang til timebanken).

Styrkelse af fritidspædagogikken er et fortsat fokus samt at arbejde for pædagogfaglig ledelse i SFO'erne, som tillige indgår i tværfaglige ledelsesteams på skolerne.

På lederområdet har vi blandt andet implementeret kongresbeslutningen om to ledere i vores bestyrelse. Da vi allerede har en Fællesbestyrelse bestående af den ordinære bestyrelse og lederbestyrelsen, så står vi allerede godt – men nu fik vi det formelle på plads, og vi arbejder videre med det gode samarbejde i Fællesbestyrelsen.

I Fællesbestyrelsen har vi, ud over de ovennævnte temaer, også arbejdet med de øvrige kongrestemaer: TR-højskolen, et fremtidssikret BUPL, medlemsengagement, samt allerede besluttede nationale og lokale prioriteringer.

Vi ser fortsat frem mod udfordringer i den kommende kongresperiode. Pædagogers forberedelsestid - 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.

Kampen for en mere retfærdig løn til pædagoger og ledere fortsætter frem mod OK29 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, vi gerne ser for os selv, vores kollegaer, vores profession, og vores vilkår.

God læselyst.

*Bedste hilsner
Pia Ungstrup Petersen
Formand for BUPL Midtsjælland*

Pædagoguddannelsen

På uddannelsesfronten sker der mange ting til stor gavn for pædagogerne og den pædagogfaglige praksis:

1. Vi har fået en reform af den pædagogiske grunduddannelse – ny regering og minister mangler, så arbejdet kan færdiggøres
2. Ny masteruddannelse. Pædagogisk-psykologisk rådgivning starter september 2026
3. Professionsmaster i pædagogik starter foråret 2027

Så der er meget at se frem til, og masteruddannelserne bliver endda uden deltagerbetaling.

Vi har også sammen med vores uddannelseskonsulent haft stor opmærksomhed på de kommende pædagoger. Vi er ude på professionshøjskolerne sammen med PLS (Pædagogstuderendes Landssammenslutning). Vi er der fra studiestart, når der skal vælges specialisering, og når de dimitterer. Vi tror på, at det er vigtigt, at de kender os og får ansigt på. Det gælder både med hensyn til tryghed, råd og

vejledning under studiet, men også synligheden i forhold til at vise fordelene ved at stå sammen som medlemmer med en stærk stemme, når de er færdiguddannede og skal ud at finde arbejde som pædagoger.

Både vores professionsambassadører og vores FTR'ere er med til at sørge for, at vi kan være på uddannelsesskolerne så tit som muligt. Det fungerer godt, og det vil vi fortsætte med i fremtiden.

Vi tager også til mange uddannelsesmesser i vores kommuner for at gøre opmærksom på, hvor interessant og udviklende jobbet som pædagog er. Vi vil gerne blive flere, og der er job til dem. Her har vi gerne en lille quiz med, som ofte tiltrækker mange, så der bliver talt meget om pædagogprofessionen. Det er både oplysende, udfordrende og udviklende på samme tid.

Du kan læse mere om grunduddannelsen og efter-/videreuddannelserne på BUPL's hjemmeside og Professionshøjskolen Absalon.

FAKTA

- Ny PLS-lokalafdeling i Roskilde og Slagelse
- 35 ambassadører
- BUPL tilstede på otte messer efteråret 2025/forår 2026
- 1.102 kontaktpunkter (opgjort vha. quiz)
- 72 deltagere til dimittendoplæg på Absalons adresser
- BUPL tilstede ved alle dimissioner
- Absalon forår 2026: Optagelsesprocent: 88%, organiseringsprocent: 81%, B-medlemsprocent: 8%



Forslag til fremtidigt virke:

BUPL Midtsjælland vil arbejde for at:

- holde fokus på reformen af den nye pædagoguddannelse og de to nye masteruddannelser.
- fortsat være til stede på pædagoguddannelsen med sigte på rekruttering.

0-6 års området/minimums-normeringer

Loven om Minimumsnormeringer har nu været gældende siden 1. januar 2024, og i oktober 2025 fik vi så de første officielle tal for det første år, hvor loven havde været i kraft.

Det var opløftende og trist nyt på én og samme tid. Opløftende, fordi normeringerne er forbedret i samtlige vores ni kommuner, og trist fordi to kommuner (Holbæk og Kalundborg) fortsat ikke overholder lovkravet i hverken vuggestuer eller børnehaver.

Utilstrækkelige normeringer skal ses i sammenhæng med de øvrige problemstillinger, vi ser på 0-6-årsområdet. De negative konsekvenser af stadig flere børn i udsatte positioner, faldende pædagogandel og manglede tid til pædagogfaglig ledelse tæt på forstærkes desværre blot yderligere, når det sker i en hverdag præget af dårlige normeringer.

Men der sker hele tiden små fremskridt. Senest har Folketinget besluttet at tilføre yderligere 1,7 milliarder kroner, så lederne ikke længere skal tælle med i normeringerne. Det er positivt, men der udestår en kamp med at sikre, at pengene rent faktisk bruges til

formålet, og at kommunerne i processen får gennemført et tiltrængt boost af pædagogandelen.

Næste skridt bliver at sikre, at langtidssygemeldte personaler heller ikke tælles med i normeringsopgørelsen.

Og skridtet efter det kunne blive, at studerende heller ikke tælles med. Der har Odsherred allerede vist vejen ved, at vi lokalt har lavet aftale med dem om, at de studerende ikke skal tælles med. Det skal udbredes.

I BUPL Midtsjælland ønsker vi at sikre endnu større lokalpolitisk fokus på området. Udover at kommunerne skal være mere ambitiøse end blot at overholde et minimum, så skal pædagogandel i dagtilbud hæves, der skal sikres mere tid til forberedelse, og lederne skal have mere tid til at bedrive pædagogfaglig ledelse.

Dermed kan en høj faglighed, tid til at planlægge, evaluere og justere den pædagogiske praksis samt personale nok sikre, at dagtilbuddene i vores kommuner udvikles til gavn for børn, pædagoger og faget.

Forslag til fremtidigt virke:

BUPL Midtsjælland vil arbejde for, at

- normeringer skal løftes over minimum
- pædagogandelen skal hæves
- tidlig indsats skal opprioriteres, så udsatte børn bedre hjælpes

**Er der
en pædagog
til stede?**



BUPL

Skole- og fritidspædagogikken

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

På skole- og fritidsområdet oplever man flere børn have udfordringer med ensomhed, angst, stresssymptomer og skolevægring. Det kræver tid, ressourcer og en høj pædagogfaglighed at kunne byde ind med brugbare og holdbare løsninger af disse udfordringer. Så derfor har pædagoger en vigtig rolle i både at understøtte børnenes liv i fritidsinstitutionerne, men også i skoledelen.

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 nemlig trivsel.

Børn lærer og udvikler sig forskelligt. Derfor skal der i folkeskolen tænkes i fler- og tværfagligt samarbejde 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.

På skole-/fritidsområdet har vi mistet mange lederstillinger de senere år - op mod halvdelen af SFO-lederstillinger er forsvundet eller ændret til indskolingsledere, som lærere også har fået ansættelse i.

Pædagoger oplever ofte ikke at have, eller have stærkt begrænsede muligheder, for pædagogfaglig sparring og udvikling med deres nærmeste leder.

Det er en svækkelse af mulighederne for pædagogfaglig udvikling og for at have en pædagogfaglig stemme ind i skoleledelsen, og det er i sidste ende pædagogernes arbejdsmiljø og børnenes muligheder for trivsel, dannelse og udvikling, det går ud over.

I 2024 kom der ny folkeskoleaftale, som siden da er blevet implementeret i vores skoler. Aftalen kommer i fremtiden til at få stor betydning for, og præge hverdagen hos, alle vores pædagoger og ledere i skole, SFO, klub.

Fritiden er øget, og den obligatoriske skoledag forandret. Det påvirker

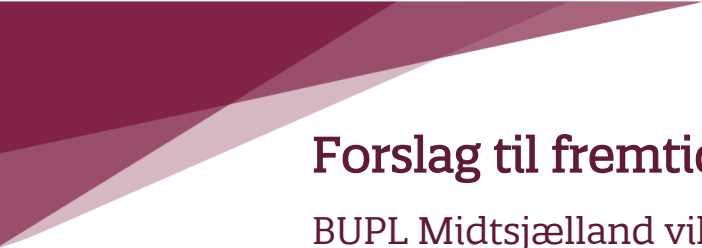
indholdet i tilbuddene, og det påvirker overgangen mellem dem.

Både centralt og her lokalt i BUPL Midtsjælland arbejder vi løbende med at sikre pædagogernes plads i denne nye ramme.

Vi vil blandt andet arbejde for, at pædagogers adgang til timebanken

styrkes. Både for at sikre de bedste vilkår

for pædagogernes arbejdsmiljø, men også for at sikre pædagogikkens udvikling og udfoldelse i såvel skole-, SFO- og klubdelen.



Forslag til fremtidigt virke:

BUPL Midtsjælland vil arbejde for:

- at pædagoger i skolen er kommet for at blive
- bedre normeringer i både SFO'er og klubber
- gode overgange fra børnehave til skole/SFO og til klub
- at fritidsinstitutionerne skal have pædagogfaglige ledere

Pædagogers arbejdsmiljø

Pædagogers arbejdsmiljø er fortsat under et betydeligt pres – både psykisk og fysisk. I BUPL Midtsjælland mærker vi det tydeligt gennem et stort antal henvendelser fra medlemmer, der oplever mistrivsel og er i tvivl om, hvor længe de kan blive i faget.

Det psykiske arbejdsmiljø er særligt udfordret. I en hel ny medlemsundersøgelse fra april 2026 svarer 56 procent, at de har overvejet helt at stoppe som pædagog.

Sådanne overvejelser kan vi desværre også genkende fra vores medlemmer lokalt, og det hænger tæt sammen med oplevelsen af manglende ressourcer, et højt arbejdspress og rammer, der ikke står mål med de opgaver, der skal løses.

Mange pædagoger oplever det, man kalder moralsk stress. Det vil sige, at man godt ved, hvad der er fagligt rigtigt at gøre for børnene, men kun i begrænset omfang har mulighed for at gøre det i praksis. Over tid skaber det dårlig samvittighed og en følelse af ikke at slå til – ikke fordi man mangler vilje eller engagement, men fordi rammerne ikke giver plads til at udføre arbejdet på det niveau, man selv kan stå inde for.

BUPL's vilkårsundersøgelse fra 2025 viser, at det ikke er enkeltstående udfordringer, men noget der går igen

bredt. To ud af tre pædagoger oplever mangel på ressourcer, og hver fjerde står ofte alene som den eneste pædagog på stuen. Samtidig mangler der mange steder tid til planlægning, refleksion og faglig sparring.

Selvom der politisk er indført minimumsnormeringer, er det mange steder – også lokalt – ikke noget, der for alvor kan mærkes i hverdagen. Resultatet er en vedvarende ubalance mellem opgaver og ressourcer.

Konsekvenserne er tydelige.

Pædagoger er blandt de faggrupper i Danmark, der oftest rammes af arbejdsrelateret stress. Det fremgår af en analyse fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd fra januar 2026. Når rammerne udfordrer muligheden for at anvende fagligheden, påvirker det ikke alene den enkelte medarbejder – det påvirker også kvaliteten i det pædagogiske arbejde og dermed børnenes trivsel og udvikling.

Vi ser det også i forhold til fastholdelse. Flere vælger at forlade faget eller søge job uden for det pædagogiske område. En analyse fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd fra 2025 viser, at omkring 14.400 pædagoger i 2024 arbejdede uden for faget – 1.280 af dem befinder sig i vores ni kommuner.

Det peger på, at udfordringen ikke kun handler om at få flere ind i faget, men

i høj grad om at skabe vilkår, der gør det muligt at blive og få de pædagoger tilbage, der allerede har valgt at forlade det.

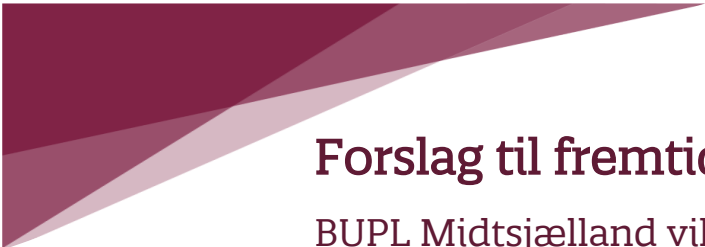
Også det fysiske arbejdsmiljø er under pres. Mange institutioner i vores område er præget af slidte rammer, for mange børn på for lidt plads og problemer med indeklime og støj. Det påvirker både trivsel og sygefravær og lægger yderligere pres på hverdagen. Stramme rammer og benhård prioritering i kommunernes anlægsbudgetter gør, at der ofte går (for) længe, før disse forhold forbedres.

Samlet set står vi i en situation, hvor engagementet og fagligheden stadig er stærk – men hvor rammerne i stigende grad gør det svært at udføre

arbejdet på den måde, som både pædagoger og børn har brug for. Det kan ikke undgås på sigt at presse det engagement og den faglighed.

I BUPL Midtsjælland arbejder vi målrettet med at styrke arbejdsmiljøet. Det gør vi gennem rådgivning af medlemmer, støtte til vores tillidsvalgte og ved løbende at bringe arbejdsmiljøproblemer ind i dialogen med kommuner og politikere.

Vi gør det også ved at indgå aftaler, der forbedrer arbejdsmiljøet, styrker de tillidsvalgtes muligheder og fremmer MED-samarbejdet. Dette arbejde vil løbende blive vedligeholdt og udbygget.



Forslag til fremtidigt virke:

BUPL Midtsjælland vil arbejde for at:

- arbejde for bedre sammenhæng mellem opgaver og ressourcer
- styrke indsatsen for bæredygtige arbejdsliv og forebyggelse af stress
- skabe bedre rammer for faglig udvikling, refleksion og kollegial sparring
- sikre forbedringer af de fysiske rammer, herunder indeklime og støj

Fastholdelse og rekruttering

Med fortsat vækst i antallet af børn og unge, stigende behov for specialpædagogiske tilbud og store udfordringer med at tiltrække nye studerende til pædagoguddannelsen er rekruttering og fastholdelse fortsat blandt de vigtigste dagsordener for BUPL Midtsjælland. Samtidig betyder kravet om minimumsnormeringerne, at behovet for uddannede pædagoger fortsat er højt.

I generalforsamlingsperioden har vi arbejdet aktivt med dagsordenen i vores kommuner – både gennem konkrete samarbejder om rekruttering og fastholdelse af såvel nyuddannede som nyansatte – og gennem lokale aftaler og initiativer, der skal gøre arbejdslivet mere attraktivt og bæredygtigt. Vi har blandt andet haft fokus på:

- Brugen af seniorordninger og fleksible tilbagetrækningsmuligheder.
- Lokale arbejdstidsaftaler med tid til forberedelse.
- Mentorordninger og gode introduktionsforløb for nyansatte og nyuddannede.
- Udvikling af mellemliderfunktioner og lederaspirantforløb.
- Styrkelse af det faglige arbejdsmiljø og mulighederne for kompetenceudvikling,

Flere kommuner arbejder fortsat med initiativer inspireret af FH/KL-projektet "En fremtid med fuld tid", ligesom fleksible arbejdstidsmodeller er en del af drøftelserne i flere kommuner.

Samtidig står vi fortsat med en alvorlig udfordring i forhold til andelen af uddannede pædagoger. Kun omkring halvdelen af medarbejderne i dagtilbud på landsplan er i dag uddannede pædagoger, og i flere kommuner er andelen endnu lavere og faldende.

På uddannelsesområdet er situationen fortsat bekymrende. Optaget på pædagoguddannelsen har gennem flere år været faldende. Samtidig er der dog tegn på, at udviklingen måske er ved at stabilisere sig, blandt andet som følge af øget politisk fokus på uddannelsen og bedre løn- og arbejdsvilkår.

Vi glæder os fortsat over, at pædagoguddannelsen er placeret flere steder på Midtsjælland: Slagelse, Roskilde og Holbæk. Det giver bedre muligheder for lokal rekruttering og styrker forbindelsen mellem uddannelse og praksis i vores område.

Der er samtidig udsigt til investeringer i en styrket pædagoguddannelse med flere undervisningstimer, mindre hold og styrket praktikvejledning. Det er et vigtigt skridt, men der er fortsat behov

for et markant løft af både
uddannelsens kvalitet,

arbejdsvilkårene og professionens
attraktivitet.



Forslag til fremtidigt virke:

BUPL Midtsjælland vil arbejde for

- at flere vælger pædagoguddannelsen – også gennem meritvejen
- at kommunerne prioriterer gode introduktionsforløb for nyansatte og nyuddannede gennem mentorordninger, forberedelsestid og lokale fastholdelsesaftaler (herunder seniorordninger)
- at styrke arbejdsmiljø, faglighed og udviklingsmuligheder som en central del af fastholdelsen
- en systematisk udvikling af mellemledere, souschefer og ledertalenter som led i fremtidig lederrekruttering

#stolt pædagog

Lederområdet

Pædagogfaglig ledelse er afgørende for kvaliteten i dagtilbud, skole-, fritids- og klubområdet. Det kræver tid, rum og holdbare rammer. Den pædagogfaglige leder er afgørende i ledelsen af den enkelte institution, hvor de politiske mål omsættes via tillidsbaseret ledelse og styring med pædagogens faglighed og dømmekraft som kernen.

Mange ledere oplever i dag store ledelsesspænd, begrænset tid til faglig sparring og en hverdag alene præget af drift. Tid og rum til pædagogfaglig ledelse tæt på den pædagogiske praksis er helt afgørende, hvis der skal være kvalitet, men rammerne efterlader ofte ikke store muligheder for dette.

Opgaverne for de pædagogfaglige ledere er blevet mere komplekse. Forventningerne til ledelse tæt på praksis er steget, og presset på rekruttering, fastholdelse, trivsel og økonomi er markant.

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 og store arbejdsomængder, der skal løses inden

for en uforudsigelig og grænseløs arbejdstid. De forventede indsatser og de faktiske forhold på institutionerne med ringe normeringer, problemstillinger i forhold til inklusion og samtidig rekrutteringsudfordringer kalder på øget fokus på det fagpolitiske arbejde med ledernes psykiske arbejdsliv og trivsel som forudsætning for det gode børneliv.

BUPL Midtsjælland vil arbejde for at styrke ledernes arbejdsvilkår og ledelsesrum, så der skabes endnu bedre muligheder for pædagogfaglig ledelse, kvalitet i hverdagen og et bæredygtigt arbejdsliv. Og vi arbejder for bedre betingelser for pædagogfaglig ledelse og har fokus på at omsætte betydningen af pædagogfaglig ledelse til konkrete forbedringer i kommunerne.

Vi skal i kommunerne arbejde for at flytte det eksisterende fokus på individualisering af ledernes psykiske arbejdsmiljø over til et kollektivt og organisatorisk ansvar. Dette gøres blandt andet ved at understøtte ledertillidsrepræsentanterne (LTR) i dialog og handlinger i det lokale påvirkningsarbejde i kommunerne, og det gøres ved konsekvent at italesætte udfordringerne overfor forvaltningen og lokalpolitikere.

Vi ser, at kommunerne kan have svært ved at rekruttere nye ledere. Flere ledere presses derfor til at være ledere af mere end én institution, ofte i lange perioder, og med en oplevelse af uoverskuelige opgavemængder til følge.

Der er desuden behov for en erkendelse i kommunerne af de urealistiske krav og forventninger, der ofte er til udførelsen af den pædagogfaglige ledelsesopgave i et system, der er baseret på systematisk overbud i kravene til udførelsen af ledelsesopgaven. Der er derfor fortsat stort fokus på behovet for oprettelse af souschefstillinger i flere kommuner. Det er på tide, der tales om bæredygtighed – også i ledelse. Vi ser begyndende tegn på, at kommunerne ser vigtigheden og nødvendigheden af dette, og vi gør alt, hvad vi kan for at skubbe på den udvikling.

Antallet af pædagogfaglige ledere på skole- og fritidsområdet er de seneste år halveret. Vi ved, at pædagogfaglig ledelse er afgørende for den pædagogfaglige kvalitet på skole- og

fritidsområdet og skaber en sammenhæng og værdi for børn og unges trivsel og udvikling. Vi skal fortsætte vores fokus på området og fortsat arbejde for bevarelse af pædagogfaglig ledelse.

Vi står i flere kommuner derudover overfor et generationsskifte i lederstillingerne. Flere ledere har fokus på, hvordan de fagligt forsvarligt kan forlade arbejdsmarkedet. Det kræver øget fokus på indgåelse af senioraftaler og seniorfratrædelsesaftaler, der tilgodeser både den enkelte leder og institutionernes fremtid.

En stærk organisering er forudsætningen for at opnå resultater for ledermedlemmerne og styrkelse af det lederpolitiske arbejde. Vi har fået valgt ledermedlemmer ind i fagforeningsbestyrelsen, haft fokus på en politik for samarbejdet med ledertillidsrepræsentanterne (LTR), og vi vil fortsat arbejde på en styrkelse af det lokalpolitiske samarbejde i kommunerne. Det hjælper i sig selv med at løfte de dagsordner, vi ovenfor har skitseret.

Forslag til fremtidigt virke:

- Øget fokus på balanceret arbejdsliv – overensstemmelse mellem opgaver og ressourcer
- Autonomi og handlerum for pædagogfaglige ledere, så de kan arbejde ud fra faglig dømmekraft og arbejde med de pædagogiske koncepter og metoder, der opleves som meningsfulde i den lokale kontekst.
- Fokus på ledelsesspænd
- Fokus på sikring af pædagogfaglig ledelse af fritiden
- Fortsat pres for ansættelse af souschefer/mellemledere

Privatområdet

BUPL har 11 overenskomster på det private område. Størstedelen af de private overenskomster er blevet fornyet i 2026. Overenskomsterne på det private område har typisk en varighed på to-tre år. Man skal altså løbende forny overenskomsterne. Det sker ved forhandlinger mellem de enkelte overenskomsters parter – lønmodtagerorganisationer (BUPL) og arbejdsgiverorganisationer (f.eks. Aftaleenheden ved Frie Grundskoler).

Året inden overenskomstfornyelsen har vi som lokal fagforening drøftet og indsamlet krav fra medlemmerne på det private område. Hvad skal vi tage med til forhandlingerne? Hvad vil I gerne have forbedret? Hvad vil I gerne se mere af? Og er der noget, I gerne vil se mindre af?

I september 2025 holdt vi møde med ledere og TR'ere på privatområdet om den nye overenskomst. Her blev vendt muligheder og udfordringer i forholdt til OK26.

Der er heldigvis stemt ja til alle overenskomsterne, så nu kan vi dels begynde at sikre, at de kommer ud at leve i de enkelte institutioner, og dels allerede begynde at tænke frem mod næste OK-forhandling i 2029.

I BUPL har der været arbejdet med at styrke særligt TR-rollen, og fra efteråret 2026 skal tillidsvalgte på privatområdet også være en del af

BUPL's nye fælles TR-uddannelse, så deres netværk ikke kun bliver på privatområdet, men også blandt tillidsvalgte på det kommunale område.

Dette kan være en mulighed for jer at få valgt en TR og sendt vedkommende på kursus. Det kræver blot, at jeres arbejdsplads har en overenskomst, og at I er minimum fem pædagoger ansat.

Lokalt er det vigtigt, at vi har tillidsvalgte på alle de institutioner, hvor det er muligt. TR er ofte vores link til at nå ud til jer alle, både med information fra os og problematikker eller dilemmaer fra jer.

Internt hos BUPL Midtsjælland har vi reorganiseret indsatsen på privatområdet en smule. Der er kommet en ny faglig konsulent på 0-6 årsområdet, Mette Kristensen. Mette Kristensen (faglig konsulent), Susanne Nielsen (lederrådgiver) og Hanne Kraul Jensen (faglig sekretær) udgør arbejdsgruppen, der i Midtsjælland er de første til at hjælpe og rådgive alle, og særligt TR og ledere på det private område.

Ring eller skriv til os om alt: Løntjek, tolkning af overenskomsten og problematikker generelt i jeres arbejdsliv. Og hvis I ikke er overenskomstdækket endnu, så ring for en snak om, hvordan vi kunne

arbejde med at sikre det. Husk, I er altid velkomne til vores arrangementer og professionsaftner.

Forslag til fremtidigt virke:

BUPL Midtsjælland vil arbejde for at:

- arrangere årlige TR-møder.
- øge organiseringen af medlemmer på privatområdet



Pia, 41 år

”Indimellem sker det, at der er fejl på min lønseddel.

ok-mærket.dk

De tillidsvalgte

De tillidsvalgte spiller en afgørende rolle. De sikrer god dialog og samarbejde i institutionen.

BUPL har med udgangspunkt i dette valgt at styrke denne del. Der er derfor vedtaget nye TR-politikker, TR-uddannelsen er gentænkt i standardiseret form på tværs af landet, hjemmesiden er blevet opdateret med en informativ side til de tillidsvalgte med viden, metoder, referencer og gode eksempler.

I BUPL Midtsjælland tilpasser vi hele tiden vores tilbud af overbygningskurser til tillidsrepræsentanterne. De faglige konsulenter fra BUPL Midtsjælland deltager løbende på TR-møder for at dygtiggøre og klæde de tillidsvalgte yderligere på. Det sker under overskriften TR til Tiden.

Vi oplever fortsat, at hvervet og vilkårene for at bedrive hvervet er under konstant pres. MED/TR-rammeaftalens bestemmelser om, at tillidsvalgte skal have "den fornødne tid" kan være svært at se i praksis. Vi forsøger konstant at have dialogen med forvaltningerne og lokalpolitikkerne om det problematiske i disse situationer.

Heldigvis er der også steder, hvor det går bedre. Vi har i flere af vores kommuner i de sidste to år indgået nye og/eller forbedrede TR-aftaler, og

antallet af tillidsvalgte ser ikke ud til at falde på tværs af vores ni kommuner. Det giver gode fundamenter for, at vi som samlet fagforening kan lykkes. Det gælder både med hensyn til løn- og ansættelsesretlige vilkår, og også med hensyn til at fremme det pædagogfaglige argument. De tillidsvalgte er som vores spydspidser nemlig første garant for, at det lykkes, og de kan hurtigt og direkte melde tilbage, hvis det ikke gør.

Kommunerne træffer i stadig større grad komplekse beslutninger, der oftest har stor indflydelse på løn- og arbejdsvilkår, samarbejdsformer og arbejdsmiljøet. Kommunerne står også overfor en rekrutterings- og fastholdelseskrise. At løse den vil sikre, at fagligheden i den velfærdsservice, de leverer, kan vedblive og forhåbentlig udbygges. De tillidsvalgte spiller en helt afgørende rolle i det. Det er derfor vigtigt, at vi har arbejds giverne med. De skal kunne se værdien af tillidsvalgte og af MED-systemet.

De seneste overenskomstaftaler fører heldigvis hele tiden til små forbedringer omkring de tillidsvalgtes arbejde med sig, og det skal vi fastholde at få indarbejdet. Vi har så en opgave med at omsætte det til praksis i en lokal kontekst, og det er vi løbende i dialog med vores TR-grupper om, hvordan vi bedst gør.

Forslag til fremtidigt virke:

BUPL Midtsjælland vil arbejde for:

- Tilpasning af TR-overbygningskurser med udgangspunkt i den nye fælles TR-uddannelse
- I højere grad at få inddraget ledertillidsvalgte i de kommunale beslutningsfora med videre.
- Forbedring af vilkårene for tillidsvalgte i kommunerne



OK26 og vejen frem mod OK29

OK26 – fortsat udvikling og flere nybrud

OK26 var på flere måder en vedligeholdelsesoverenskomst, der kom på bagkant af en historisk god (læs: lønramme) OK24. Vi fik pæne lønstigninger, forbedringer omkring pension, bedre bestemmelse omkring barsel, præciseringer omkring de tillidsvalgte rolle samt forbedrede vilkår for de studerende.

Men OK26 indeholdt også flere nybrud for det pædagogiske område. Helt overordnet blev der for alle faggrupper indført en fritvalgsordning. Dele af lønnen og pensionen, seniordage med videre kan nu puljes sammen i en fritvalgskonto, og den enkelte medarbejder får nu større mulighed og fleksibilitet til at vælge, om midlerne skal bruges på løn, pension eller frihed.

Det er ikke nogen hemmelighed, at dette forslag først og fremmest er et arbejdsgiverønske, men visse dele af fagbevægelsen har også været fortalere for det. Nu er den her, og vi har derfor en stor opgave i at forklare den for vores medlemmer og forsøge at rådgive så godt som muligt omkring den – hvad betyder de enkelte dele, og hvilke konsekvenser kan det have for det enkelte medlem.

Pædagogerne på dagtilbud, skole/fritid og klubområdet fik også et helt nyt sæt arbejdstidsregler. Aftalen er blevet mere simpel, sproget moderniseret og gjort mere forståeligt, og der er kommet tilpasninger samt justering af tillægsstørrelser. Aftalen træder i kraft 1. januar 2027, og vi har nu en stor opgave i først og fremmest at klæde vores tillidsvalgte og de øvrige medlemmer på. Vi har også en opgave i at sikre, om den nye aftale kræver justeringer i de mange lokale arbejdstids- og årsnormsaftaler vi har indgået i vores ni kommuner.

Det sidste nybrud, vi vil fremhæve, er, at lederne for første gang nogensinde, fik indskrevet et løntillæg i deres overenskomst. Pr. 1. april 2027 vil samtlige ledere derfor nu modtage et grundlønstillæg på 10.000 kr. årligt i det såkaldte 2000-niveau. Det svarer i skrivende stund til ca. 16.500 kr. i nutidskroner om året.

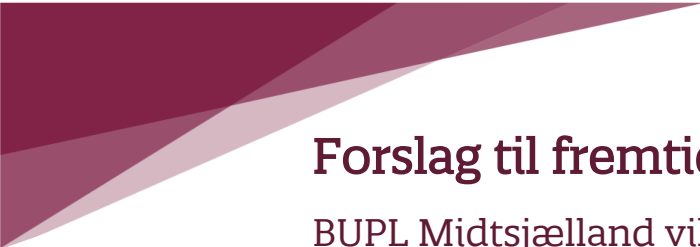
På vej mod OK29 - det handler stadig om alliancer

Vi har sagt det før, men det gælder også denne gang: OK26 var endnu en trædesten på vejen hen mod bedre løn- og arbejdsvilkår, forbedring af den pædagogfaglige praksis, samt en sikring af, at flere i fremtiden har lyst til (og mod på) at blive pædagoger. Det er derfor fortsat afgørende, at vi

allierer os med de faggrupper, der har tilsvarende udfordringer som os.

Pædagogers lønefterslæb er blot én af flere udfordringer, vi skal forsøge at løse. Vi skal også sikre professionen endnu bedre. Det gør vi ved at overbevise arbejdsgiverne om at indgå aftaler, hvor pædagogerne får de rette rammevilkår til at udføre deres arbejde. Det gælder sådan noget som tid til forberedelse, flere mulige

karriereveje, bedre muligheder for efter- og videreuddannelse, forbedrede seniormuligheder, der gør, at vi bliver lidt længere på arbejdsmarkedet, før vi går på pension, og flere muligheder for at ansætte og fastholde pædagoger med en nedsat arbejds-/funktionsevne. OK29 skal være næste trædesten til at bringe disse visioner til live.



Forslag til fremtidigt virke:

BUPL Midtsjælland vil arbejde for, at:

- pædagoger og ledere får kendskab til og forståelse for den nye arbejdstidsaftale, samt at vi justerer eksisterende lokale arbejdstidsaftaler, hvis nødvendigt
- pædagoger og ledere får kendskab til og forståelse for den nye fritvalgsordning
- alle medlemmer får mulighed for at tilkendegive deres ønsker/krav frem mod OK29

Ingen skal stå alene

