

BUPL's politik om arbejdstid

Indledning

BUPL's politik om arbejdstid udtrykker principper for og holdninger til, hvordan tilrettelæggelse af arbejdstiden generelt og konkret kan understøtte pædagogprofessionen. Pædagogisk arbejde kræver tid til planlægning, gennemførelse, evaluering og udvikling. I en hverdag, der stadig udfordres med nye opgaver og initiativer, bliver tid en mangelvare. Politikken skal derfor kunne give svaret på spørgsmålet: Hvordan sikres det pædagogiske arbejde bedst muligt, når der til stadighed bliver flere og flere opgaver, der kræver tid til forberedelse til arbejdet med børn og unge?

Arbejdslivet og familielivet hænger sammen. Den enkelte pædagog skal – set over hele livsforløbet – kunne planlægge og prioritere mellem familieliv og arbejdsliv alt afhængigt af, hvor den enkelte er i livet, og hvad den enkelte måtte have behov for. For BUPL vil god balance mellem familie- og arbejdsliv sige, at den enkelte føler, at der er et fornuftigt forhold mellem, hvor meget tid og engagement, man lægger i arbejdet og hvor meget tid og hvor mange ressourcer, der er til familielivet. Det giver udfordringer for tilrettelæggelsen af arbejdstiden og for organiseringen af arbejdet.

Målsætninger

Det er BUPL's målsætning, at aftaler om arbejdstid både skal definere tid til at gennemføre det pædagogiske arbejde med børn og unge, og tid til planlægning, evaluering og udvikling af det pædagogiske arbejde. Samtidig skal aftaler om arbejdstid m.v. tilgodese balancen mellem arbejdsliv og familieliv, herunder tage hensyn til familielivet i et samlet livsperspektiv. Arbejdstidsreglerne skal sikre den enkelte en rimelig tilrettelæggelse af arbejdstiden, hvor der både bliver taget størst mulig hensyn til den enkelte pædagogs ønsker og taget hensyn til de pædagogiske opgaver.

Det pædagogiske arbejde

Tiden til det pædagogiske arbejde skal afspejle den forskellighed, der er afhængig af hvilken institution / institutionstype der er tale om, hvilke mål og visioner, der arbejdes efter, hvilke opgaver, der prioriteres og hvordan personalesammensætningen er på institutionen.

Det er forskelligt, hvor meget tid der prioriteres at blive brugt til eksempelvis refleksion og dokumentation af det pædagogiske arbejde på de forskellige arbejdspladser. Der kan være store forskelle mellem en vuggestue og en skolefritidsordning, men der kan også være store forskelle i måden opgaven gribes an og planlægges på i samme institutionstyper. Der kan være forskelle i selve den pædagogiske opgave, der skal udføres, der kan være forskelle i, hvordan arbejdet organiseres, og der kan være forskelle i forbruget af ressourcer. Det er vigtigt, at arbejdstiden tilrettelægges, så den afspejler, at pædagogisk arbejde både er arbejde med børnene og for børnene.

Det skal synliggøres, at en del af det pædagogiske arbejde nødvendigvis foregår uden børns direkte tilstedeværelse. Der skal være opmærksomhed på, om balancen mellem den tid, der er afsat til at gennemføre det pædagogiske arbejde sammen med børnene hænger sammen med den tid, der er afsat til planlægning, evaluering og udvikling.

Det betyder, at BUPL skal arbejde for, at:

- de centrale arbejdstidsregler tager højde for, at der er store forskelligheder i det pædagogiske arbejde,

- arbejdet tilrettelægges, så der sikres tid til planlægning, evaluering og udvikling,
- arbejdstiden tilrettelægges, så det sikres, at den tid, der samlet skal bruges til planlægning, evaluering og udvikling af det pædagogiske arbejde svarer til arbejdspladsens behov,
- arbejdet tilrettelægges, så det er entydigt, at det er pædagogerne, der har ansvaret for den professionelle, pædagogiske opgave

Familieliv & arbejdsliv

Behovet for at tage hensyn til familielivet varierer i et samlet livsperspektiv. Der vil være perioder, hvor arbejdslivet kan fylde meget, og andre perioder, hvor arbejdslivet godt må fylde mindre. Der er perioder, hvor pædagoger gerne vil bruge mange af deres ressourcer på arbejdslivet, og andre perioder, hvor der ikke er så meget at give af.

Gennem centrale aftaler og lovgivning er det især gravide og barslende, samt familier med små og mindre børn, der er sikret rettigheder. Rettighederne er ens for alle, uanset uddannelse eller hvor man arbejder. Ved OK-08 er der sikret rettigheder til ældre medarbejdere i form af seniorfridage til pædagoger og andre, der er fyldt 58 år (60 år). Andre muligheder for at tage hensyn til familielivet i planlægning af arbejdstiden og tilrettelæggelsen af arbejdet er et lokalt ansvar og et lokalt anliggende.

Det betyder, at BUPL skal arbejde for, at

- det fortsat er de centrale overenskomstparter/det centrale niveau, der sikrer og prioriterer de overordnede hensyn, hvor alle bør have samme rettigheder og muligheder
- fastholde og tydeliggøre, at det er den enkelte arbejdsgiver, der har ansvaret for, at de centralt fastsatte rettigheder kan udnyttes af den enkelte pædagog uden at kollegerne skal "betale" for dette,
- den enkelte pædagog har reel mulighed for at arbejde på fuld tid med pædagogisk arbejde, såfremt hun ønsker det.
- den decentrale arbejdsgiver / den enkelte arbejdsplads påtager sig ansvaret for, at der – ud over de centrale rettigheder – er mulighed for at tilrettelægge arbejdet, så der for den enkelte pædagog skabes balance mellem arbejdsliv og familieliv.

Rammer for arbejdstidens tilrettelæggelse

De centrale arbejdstidsregler fastsætter den højeste arbejdstid og fastlægger dermed, hvornår arbejdstid er overarbejde, der skal afspadseres eller betales med ekstra løn. De centrale arbejdstidsregler definerer, hvornår det er "hårdest" at gå på arbejde i form af ekstrabetaling for arbejde om aftenen, i weekender, på helligdage m.v.

De centrale arbejdstidsaftaler fastlægger mindstekravene til daglige pauser. De centrale arbejdstidsregler fastlægger regler om, hvornår den ansatte skal kende sine arbejdstider, og hvorledes der kan laves om i de planlagte arbejdstider, således at den ansatte har mulighed for at planlægge og indrette sit eget liv, herunder familielivet. De centrale arbejdstidsaftaler suppleres af arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om bl.a. hviletid og fridøgn.

De centrale arbejdstidsregler indeholder kun meget begrænsede bestemmelser om, hvorledes der tages hensyn til den ansattes behov. Dette er et lokalt anliggende.

BUPL skal arbejde for, at:

- det fortsat er et centralt anliggende at fastsætte de regler, der beskytter den enkelte mod urimeligheder i tilrettelæggelsen og udnyttelsen af arbejdstiden.
- det er et lokalt anliggende at sørge for, at den individuelle beskyttelse efterleves.

- der lokalt – med respekt for den individuelle beskyttelse – er så meget fleksibilitet i arbejdstidens tilrettelæggelse, at der kan tages hensyn til den enkelte pædagogs ønsker og behov.

Arbejdet med målsætningerne

BUPL arbejder med målsætningerne om arbejdstid både centralt og lokalt. Lokalt arbejdes der med målsætningerne både i forhold til den enkelte arbejdsgiver og i forhold til den enkelte arbejdsplads.

På det centrale niveau arbejdes der primært med:

- at arbejdstidsreglerne afspejler de mange forskellige opgaver, der er indeholdt i det pædagogiske arbejde,
- fælles basale rettigheder,
- regler om beskyttelse af det enkelte individ

På det lokale niveau arbejdes der primært med:

- differentiering i arbejdstilrettelæggelsen i forhold til de pædagogiske opgaver,
- sammenhængen mellem familieliv og arbejdsliv,
- fleksibilitet i arbejdstidens tilrettelæggelse i forhold til den enkelte pædagogs ønsker og behov
- indgåelse af institutionstilpassede aftaler om arbejdstid

Godkendt af HB den 28.-29. januar 2009.