



Baggrundspapir

Tid til faglighed

Pejlemærke 2, besluttet på BUPL's kongres 2018, om rammer for det pædagogiske arbejde

Kvaliteten i det pædagogiske arbejde forudsætter rammer og vilkår, der understøtter faglig refleksion, planlægning, udvikling og evaluering.

BUPL arbejder målrettet med alle aftaler, der styrker rammer og vilkår for det pædagogiske arbejde

Kernefortælling

BUPL arbejder for, at pædagoger har de rette betingelser for at løfte det pædagogiske arbejde.

Pædagoger løser komplekse opgaver af høj værdi for samfundet. Det forudsætter høj faglig kvalitet og kontinuerlig faglig udvikling. Høj pædagogisk kvalitet er nemlig afgørende for at sikre børns og unges trivsel, udvikling og dannelse og dermed at kunne leve op til de forskellige lovgrundlag. Det stiller krav til stillingens timetal, regulering af arbejdstiden og organisering af det pædagogiske arbejde.

Det er afgørende for kvaliteten, at pædagoger har tid til fælles faglig refleksion og til at planlægge, udvikle og evaluere det pædagogiske arbejde. Pædagoger skal have mulighed for at dygtiggøre sig både individuelt og kollektivt. Det kræver tid til faglig sparring og kontinuerlig efter- og videreuddannelse.

Derfor kæmper BUPL for vilkår til pædagogerne, så de kan leve op til fagets professionsideal samt honorere samfundets krav og forventninger. Det kræver flere fuldtidsstillinger, arbejdstidsaftaler med tid til faglig refleksion, planlægning og evaluering samt adgang til efter- og videreuddannelse.

1. Indledning

Formålet med baggrundspapiret er at dokumentere og forklare, hvordan rammer og vilkår (tid til forberedelse, evaluering og eftervidereuddannelse) har afgørende betydning for det pædagogiske arbejde i daginstitutioner og på skolefritidsområdet. Herunder også muligheden for at leve op til forskellige lovgrundlag.



2. Det siger loven om det pædagogiske arbejde

Den pædagogiske opgave på daginstitutionsområdet er beskrevet i dagtilbudslovens formålsparagraf¹. Her står, at dagtilbud skal sikre alle børns trivsel, læring, udvikling og dannelse gennem pædagogiske læringsmiljøer med legen og børneperspektivet som afsæt.

Grundlaget er den styrkede pædagogiske læreplan og det fælles pædagogiske grundlag, vi fik med dagtilbudsreformen i 2018. Det skal blandt andet sikre, at alle børn, uanset forudsætninger og erfaringer, møder stimulerende og inkluderende pædagogiske læringsmiljøer hele dagen.

Med dagtilbudsreformen blev det også slået fast, at pædagogiske læringsmiljøer af høj kvalitet hviler på en stærk lokal evalueringskultur, hvor pædagogerne i fællesskab systematisk evaluerer og reflekterer over det pædagogiske arbejde, så det til stadighed møder børnegruppens behov.

Klubområdet reguleres efter både dagtilbudsloven, serviceloven, ungdomsskoleloven og lov om folkeoplysning. **Den pædagogiske opgave på klubområdet** er beskrevet i dagtilbudslovens § 65. Pædagoger ved klubtilbud og andre socialpædagogiske fritidstilbud skal i samarbejde med børnene og de unge skabe aktiviteter og samværformer, der fremmer alsidig udvikling, selvstændighed og forståelse for demokrati. Klubtilbud skal bidrage til at udvikle børns og unges evne til at indgå i forpligtende relationer og fællesskaber.

Den pædagogiske opgave på skole- og SFO-området er beskrevet i folkeskolelovens formålsparagraf². Det betyder blandt andet, at pædagoger skal skabe rammer for oplevelser og fordybelse, så børn og unge udvikler erkendelse og fantasi samt får tillid til egne muligheder gennem deltagelse og medansvar.

Herudover fremgår det af folkeskoleloven, at eleverne skal forberedes til deltagelse, medansvar, rettigheder og pligter i et samfund med frihed og folkestyre.

Ved at arbejde med børnenes trivsel og fællesskaber sikrer pædagogerne, at børnene har de bedste forudsætninger for at lære, dannes og udvikle sig.

Både for daginstitutions-, klub- og skole/fritidsområdet gælder, at det er opgaver, der stiller store krav til den pædagogiske faglighed og rammerne for den. Ikke mindst i form af tid til at planlægge, udvikle og evaluere det pædagogiske arbejde.

3. Det halter med tid til den pædagogiske opgave

Det er en kendsgerning, at der mangler tid til at løse de komplekse pædagogiske opgaver og realisere ambitionerne i dagtilbudsloven og folkeskoleloven.

Daginstitutionerne

I den seneste vilkårsundersøgelse på 0-6-års-området svarer 79 % af pædagogerne, at de kun engang imellem, sjældent eller aldrig har tilstrækkelig tid til at planlægge aktiviteter og forløb. I samme undersøgelse svarer 82 %, at de kun engang imellem, sjældent eller aldrig har tilstrækkelig tid til faglig refleksion og evaluering.

¹ Se dagtilbudsloven her: <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=210015>

² Se folkeskoleloven her: <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=209946>



En kortlægning af medarbejdernes tidsforbrug på daginstitutionsområdet, der blev gennemført af Rambøll/Quartz for finansministeriet i 2018 viser, at pædagoger bruger en stor del af deres arbejdstid på forældresamarbejde - men relativt lidt tid på forberedelse etc.³

Undersøgelse om medarbejdernes tidsforbrug på daginstitutionsområdet

Rambøll/Quartz konkluderer i undersøgelsen, at forældresamarbejdet udgør en relativt stor andel af arbejdstiden, mens opgaver vedrørende forberedelse og opfølgning (herunder dokumentation) fylder blot 2-5 pct. for medarbejderne.

Kortlægningen viser, at pædagoger ansat i daginstitutioner i gennemsnit anvender:

- 65 pct. af tiden på arbejde med børnene (ATA-tid)
- 9 pct. af tiden på forældrekontakt
- 5 pct. af tiden på forberedelse og opfølgning på faglige mål og aktiviteter (herunder den pædagogiske læreplan)
- 4 pct. pct. af tiden på interne møder, sparring og mundtlig overlevering
- 3 pct. af tiden på praktiske opgaver (rengøring, vask m.v.)
- 2 pct. af tiden på kompetenceudvikling (herunder opgaver ift. elever/studerende)
- 1 pct. af tiden på administration

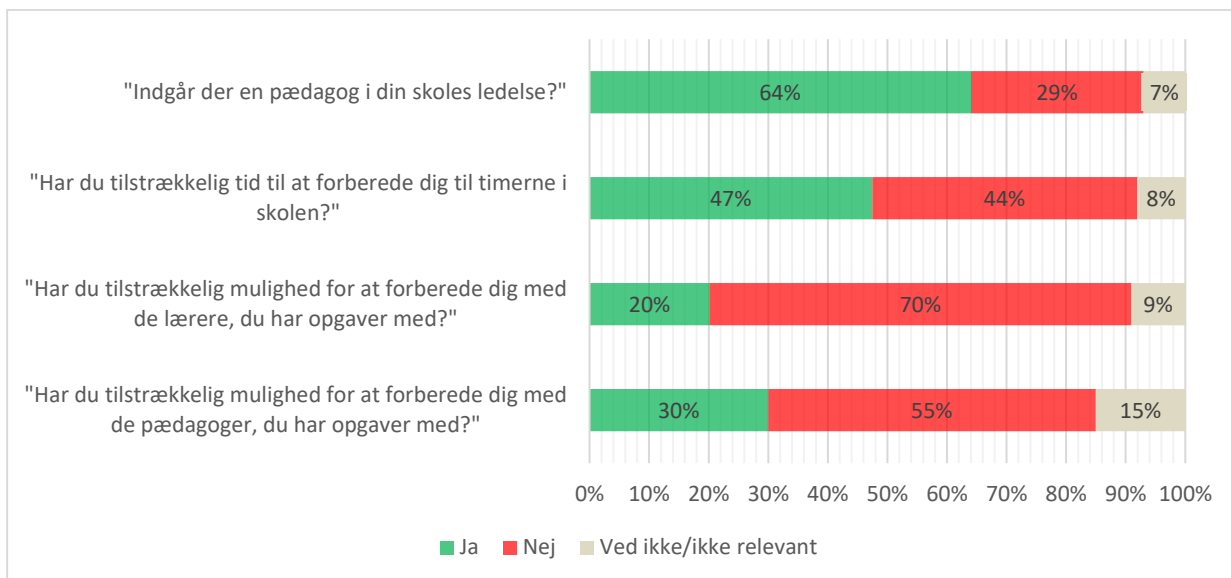
Lovende praksis (B) || Planlagt forberedelsestid for pædagoger

Nogle institutioner har indført fast tid til forberedelse og evaluering af faglige aktiviteter samt dokumentationsopgaver ift. børnegruppen og enkelte børn. Det er dermed planlagt, hvornår hver pædagog eller hvert team kan gå fra øvrige aktiviteter til fordel for forberedelses- og opfølgnings-opgaver. Den dedikerede forberedelsestid har givet plads til mere fordybelse og mulighed for at lave planlægnings- og dokumentationsarbejde uden afbrydelser, hvilket sikrer højere kvalitet og tidseffektivitet i dokumentationsopgaverne. Både leder og personale sætter stor pris på den planlagte forberedelsestid, idet de kan gå fra, uden at det går ud over kollegaerne og børnene.

Skolerne

Skolepædagogerne oplever, at deres arbejdstid typisk tilrettelægges efter, at skemaplanen for lærerne er lagt og dermed uden hensyn og tid til forberedelse af det pædagogiske arbejde. De har sjældent tid nok til forberedelse – hverken med lærere eller med andre pædagoger.

³ Du kan læse hele rapporten her: https://digst.dk/media/17797/hovedrapport_kulegravninger_af_-aeldrepleje_og_dagtilbudsomraadet_2018.pdf



Kilde: BUPL's vilkårsundersøgelse 2019

Overenskomster og aftaler

Hverken overenskomsterne eller den centrale aftale om arbejdstid indeholder rammer for, hvordan det pædagogiske arbejde skal udføres. Reglerne fastsætter kun rammer for, hvordan arbejdstiden skal tilrettelægges og opgøres, samt hvor lang normperioden skal være.

På skoleområdet arbejder man med en årsnorm, der giver adgang til en meget "fleksibel" arbejdsplanlægning uden fastsat tid til forberedelse.

På 0-6 års området arbejdes der typisk med en kortere normperiode, men reglerne om normperioder bliver ofte ikke overholdt lokalt – der bliver lavet lokale skuffeaftaler med ringere vilkår for pædagogerne.

Hverken overenskomster eller arbejdstidsaftale sikrer, at der er tid til pædagogisk planlægning, refleksion, evaluering og udvikling.

BUPL har ved OK15 aftalt et bilag til arbejdstidsaftalen med inspiration til planlægning og arbejdstilrettelæggelse for skolepædagoger.

Inspiration til planlægning og arbejdstilrettelæggelse for skolepædagoger

BUPL indgik ved OK15 et bilag til arbejdstidsaftalen. Formålet med bilaget er at give inspiration til planlægning og arbejdstilrettelæggelse på skolerne i en proces, der har til formål at skabe overblik og synlighed, og som bygger på dialog og gensidig tillid.

Se arbejdstidsaftale og bilag her: <https://bupl.dk/arbejdsvilkaar/arbejdstid/arbejdstidsaftaler/>



4. Rekrutteringsudfordringen og deltid til fuldtid

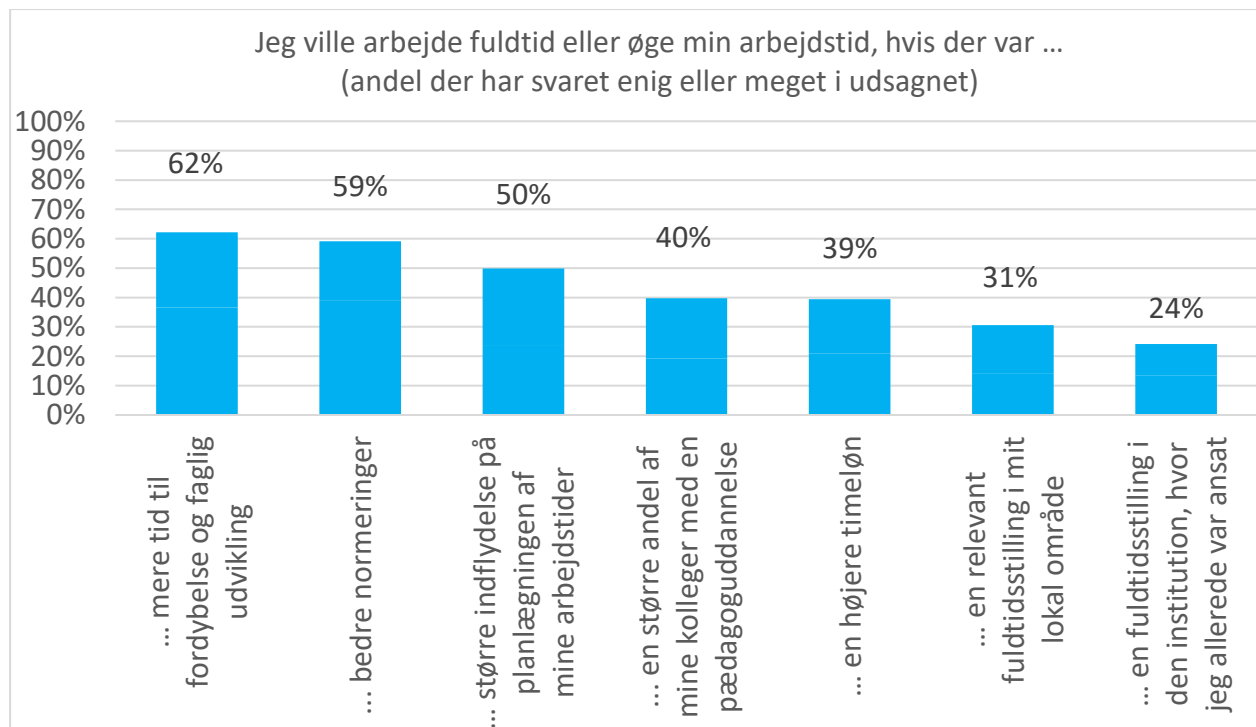
I løbet af de kommende 10 år stiger antallet af børn på 0-6 års-området med 60.000 børn⁴. Det betyder, at rekrutteringen af pædagoger til at løfte den opgave, der følger med, bliver en helt central opgave for regeringen, kommuner og uddannelsesinstitutioner.

For at kunne imødekomme denne udfordring skal der uddannes flere pædagoger. Og de pædagoger der allerede er på arbejdsmarkedet skal fastholdes. Dette kan bl.a. gøres gennem attraktive vilkår gennem hele arbejdslivet – fx særlige vilkår for ældre medarbejdere. Disse vilkår er reguleret i senioraftalen⁵, som er indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet og dermed omfatter samtlige kommunalt ansatte. Aftalen giver bl.a. adgang til seniordage og særlige seniorsamtaler. Det er ikke alle elementer i aftalen, der kommer i brug.

Ud over uddannelse af flere pædagoger og bedre fastholdelse, ligger der et stort potentiale i at få flere pædagoger op i tid. 60 procent af pædagogerne er i dag på nedsat tid⁶. Flere af dem ufrivilligt, fordi kommunerne kun opretter deltidsstillinger, andre fordi vilkårene er for ringe og arbejdsmiljøet for nedslidende.

I en BUPL-Survey (efterår 2019) tilkendegiver 59 procent af pædagoger på deltid, at de gerne vil gå op i tid. Knap 40 procent svarer, at de kun vil være interesserede, hvis vilkårene var bedre (bedre rammer og tid til højere kvalitet i opgaveløsningen, flere pædagog-kolleger og mere i løn).

62 procent svarer, at de ville gå op i tid, hvis der var mere tid til fordybelse og faglig udvikling.



Figur 2: BUPL-Survey, efterår 2019

⁴ BUPL's arbejdstidsundersøgelse, 2019

⁵ Se senioraftalen her: <http://www.forhandlingsfaellesskabet.dk/aftaler/6-personalepolitik/6a-seniorpolitik.aspx>

⁶ BUPL's arbejdstidsundersøgelse, 2019



Der findes allerede en ret til at gå på fuldtid. Denne ret fremgår af "Aftale om deltidsansattes adgang til et højere timetal", der blev indgået ved OK11, men erfaringen viser, at aftalen finder begrænset anvendelse.

Aftale om deltidsansattes adgang til et højere timetal

Formålet med aftalen er at deltidsansatte, som ønsker det, får mulighed for at arbejde flere timer eller på fuld tid.

Tilbudspligt

Kommunen skal ifølge aftalen tilbyde permanent ledige timer til allerede ansatte medarbejdere, som er på deltid. Kommunen har en forpligtelse til at sikre, at de deltidsansatte i målgruppen får tilbuddet om ledige timer, samt får mulighed for at ansøge om de ledige timer.

Herudover blev der ved OK18 aftalt et overenskomstprojekt, der skal kigge på mulighederne for at skabe flere fuldtidsstillinger i kommunerne. Projektet er ikke afsluttet.

Et andet oplagt tiltag er at kigge på lønnen. Ved OK18 blev der afsat godt 500 mio. kr. til en særlig rekrutteringspulje målrettet SOSU-personalet og sygeplejersker. Med den stigende mangel på pædagoger bør pædagogerne komme i betragtning, hvis der afsættes midler til en rekrutteringspulje ved OK21. Omvendt gør strukturen i KL's økonomaftaler det svært at benytte lokal løn som et rekrutteringsværktøj.

5. Bedre muligheder for kompetenceudvikling

Den pædagogiske opgave udvikler sig hele tiden i takt med, at velfærdssamfundet udvikler sig og der opstår nye opgaver i arbejdet med børn, unge og voksne.

For at levere pædagogisk arbejde af høj kvalitet og indfri de høje krav, dagtilbudsloven og folkeskoleloven stiller, skal pædagogerne derfor løbende dygtiggøre sig både individuelt og kollektivt.

Derfor er det vigtigt, at der til stadighed er gode og reelle muligheder for løbende kompetenceudvikling – både i jobbet, men også formel efter- og videreuddannelse. Kommunernes fokus på vedligeholdelse og udvikling af pædagogers kompetencer er helt centralt.

Fakta om efter- og videreuddannelse

57% af pædagogerne har ikke fået kompetencegivende efter- og videreuddannelse.

Kilde: Undersøgelse fra 2012 fra daværende UC Sjælland - i dag Absalon (Der er planlagt en ny undersøgelse i efteråret 2019)

Kompetencefonden⁷

Den kommunale kompetencefonds primære formål er at give støtte til kompetencegivende uddannelser. Den skal understøtte en individuel karriereudvikling gennem uddannelse og en langsigtet vidensbaseret udvikling af praksis for at sikre høj faglig kvalitet.

⁷ Læs mere om den kommunale kompetencefond her: <http://denkommunalekompetencefond.dk/>



Der har historisk set været et stort træk på kompetencefondens midler. BUPL har således flere gange måtte "låne" fra andre organisationer for ikke løbe tør for midler i overenskomstperioden.

6. Hvad er løsningen?

For at kunne leve op til formålet med bl.a. dagtilbudsloven og folkeskoleloven er det nødvendigt at styrke rammerne for udførelsen af den pædagogiske opgave - herunder at sikre systematisk adgang til eftervidereuddannelse.

- Aftaler om arbejdstid, der sikrer pædagoger tid til både individuel og fælles planlægning, refleksion, evaluering og udvikling.
- Pædagoger skal sikres adgang til systematisk efter- og videreuddannelse, så de hele tiden kan matche de nye lovgivningskrav og opgaver, der møder dem i arbejdet med børn, unge og voksne.
- Fuldtid skal være normen og deltid en mulighed.
- Der skal afsættes en rekrutteringspulje til pædagogerne.