

# Lederforeningen i BUPL

## Arbejdsprogram 2026-2029

Vedttaget d. 23. april 2026 på Lederforeningens landsmøde

**L**ederforeningens arbejdsprogram for 2026–2029 tager udgangspunkt i de store forandringer på det pædagogiske område.

Opgaverne er blevet mere komplekse, forventningerne til ledelse tæt på praksis er steget, og presset på rekruttering, trivsel og økonomi er markant. Pædagogfaglige ledere er afgørende for kvaliteten – men også mere udfordret end nogensinde.

I de kommende år vil vi styrke lederens arbejdsvilkår og ledelsesrum, så der skabes endnu bedre muligheder for tydelig pædagogfaglig ledelse, høj kvalitet i hverdagen og et bæredygtigt arbejdsliv.

Med arbejdsprogrammets tre indsatsområder er ambitionen at samle og styrke lederstemmen – nationalt og lokalt – og sikre pædagogfaglige ledere indflydelse og opbakning til at udvikle profession, arbejdspladser og pædagogisk kvalitet.

### Indsatsområde 1

#### Vi arbejder for bedre betingelser for pædagogfaglig ledelse

Pædagogfaglig ledelse er afgørende for kvaliteten i dagtilbud, fritids- og klubområdet. Det kræver tid, rum og holdbare rammer.

Mange ledere oplever i dag store ledelsesspænd, begrænset tid til faglig sparring og en hverdag præget af drift frem for udvikling.

Dette indsatsområde har fokus på at omsætte betydningen af pædagogisk ledelse til konkrete forbedringer i kommunerne.

#### Indsatsområdet realiseres f.eks. ved at

- Lave nationalt og lokalt påvirkningsarbejde for mere tid og rum til pædagogfaglig ledelse
- Understøtte LTR'erne i dialog og handlinger i det lokale påvirkningsarbejde i kommunerne
- Arbejde for at styrke kompetenceudvikling for de pædagogfaglige ledere
- Indgyde ledermedlemmerne ledelsesmod og styrke lederstemmen både nationalt og lokalt, fx ved etablering af aktions- eller meningsdannergrupper på lederområdet



## Indsatsområde 2

### Vi arbejder for bedre psykisk arbejdsmiljø for lederne

Et bæredygtigt psykisk arbejdsmiljø er en forudsætning for, at pædagogfaglige ledere kan lykkes i rollen og blive i faget gennem et langt arbejdsliv. Mange ledere oplever i dag et markant krydspres, hvor krav og forventninger overstiger den tid og støtte, der er til rådighed.

Dette indsatsområde sætter ledertrivsel på dagsordenen som et strategisk og fælles ansvar.

Ambitionen er at skabe rammer, hvor ledere kan trives, udvikle sig og stå stærkt i rollen hele vejen gennem arbejdslivet.

#### Indsatsområdet realiseres f.eks. ved at

- Sætte ledertrivsel i fokus og synliggøre sammenhængen mellem trivsel, bæredygtigt arbejdsliv og pædagogisk kvalitet.
- Fortsætte dialogen med andre lederforeninger om vilkår i velfærds- og professionsledelse med henblik på at opnå konkrete forandringer
- Arbejde for formelle lokale dialogfora hvor ledertrivsel kontinuerligt drøftes med arbejdsgiver
- Lave anbefalinger til et velegnet format for Leder-APV med opfølgning
- Styrke muligheder for senior/retræteordninger for pædagogfaglige ledere

## Indsatsområde 3

### Vi arbejder for lederløn, der modsvarer opgaver og ansvar

Lønnen for pædagogfaglige ledere skal afspejle det ansvar, den kompleksitet og det strategiske fokus, der kendetegner lederrollen i dag.

I dag er der fortsat et misforhold mellem opgavernes tyngde og lønniveauet, hvilket udfordrer både rekruttering og fastholdelse.

Dette indsatsområde har fokus på at styrke den lokale løndannelse, skabe gennemsigtighed i løndata og sikre tydelig lønmæssig progression, så ledererfaring og ansvar anerkendes.

#### Indsatsområdet realiseres f.eks. ved at

- Synliggøre kompleksiteten i de pædagogfaglige lederes ansvar og opgaver som løftestang til stærkere lokal løndannelse
- Understøtte at LB's position ifht. lederløn omsættes i de lokale lederlønsforhandlinger
- Arbejde for erfaringsbaserede lønstigninger (anciennitetsløn)
- Sikre solidt datagrundlag, som giver overblik på tværs af fagforeninger og som kan anvendes i den lokale lederløndannelse.