

B U P L



*MidtVestjylland*

# Ledelsespolitik

## **BUPL's syn på ledelse:**

En god, pædagogisk arbejdsplads forudsætter pædagogfaglig ledelse. Et godt arbejdsklima kræver gensidig respekt og forståelse for alle job. Hele arbejdspladsen har et medansvar for, at der bliver god ledelse.

BUPL anser personaleledelse som den vigtigste opgave for lederen.

BUPL respekterer lederens ret og pligt til at træffe beslutninger og medarbejdernes ret til indflydelse på egen arbejdsituation.

Ud fra dette kan defineres 7 grundlæggende holdningsmæssige principper:

- 1. Ledelsesretten er legal og indiskutabel** med de begrænsninger, der følger af gældende lovgivning og overenskomster. Lederen kan kritiseres for sine beslutninger, men retten til at træffe beslutninger er uden for diskussion. En velfungerende arbejdsplads forudsætter ledelse, hvor medarbejdernes ret til medindflydelse og medbestemmelse respekteres.
- 2. BUPL anerkender, at lederen er arbejdsgiverens repræsentant** på arbejdspladsen og som følge deraf skal drive institutionen efter kommunens målsætning og personalepolitik. Ledere i selvejende/private institutioner forholder sig på samme måde over for den selvejende bestyrelse/forældregruppe/forening/virksomhed.
- 3. Lederen er faglig leder** og skal stille pædagogiske kvalitetskrav til personalet. Arbejdets indhold er pædagogikken og samspillet mellem barn/barn,

barn/medarbejder og medarbejder/forældre. Det er derfor naturligt, at lederen stiller kvalitetskrav omkring disse forhold.

4. **Lederen har ansvaret for**, at ressourcerne prioriteres i forhold til de behov og opgaver der foreligger.
5. **Lederen skal og har ansvaret for** at organisere og synliggøre beslutningsvejene. Det skal være tydeligt, hvordan beslutningerne tages, hvornår og af hvem. Medarbejdernes indflydelse på beslutningerne indebærer, at alle tager medansvar.
6. **Lederen er den vigtigste kulturskaber**. Med dette menes der, at lederen i kraft af sin stilling har den største forudsætning i personalegruppen for at være både menings- og normdannende.
7. **Lederen har ansvaret for** såvel det fysiske som det psykiske arbejdsmiljø. Men en leder vil aldrig alene kunne skabe et godt psykisk arbejdsklima. Dette har alle medarbejdere også deres del af ansvaret for.

## Interessevaretagelsen

Henvendelser fra lederen er mangeartede, bl.a. ønsket om personlig sparring i forhold til egen rolle som leder, samt i form af diverse faglige og fagpolitiske spørgsmål. Mange af disse kan BUPL MidtVestjylland umiddelbart besvare eller henvise til Forbundet.

- Ethvert ledermedlem har ret til at søge bistand på fagforeningskontoret.
- Ethvert ledermedlem kan i fortrolighed henvende sig om råd og vejledning – uden at der bliver oprettet »en sag«, og uden at »modparten « i en konflikt bliver informeret.
- Ethvert ledermedlem har mulighed for at søge rådgivning hos de 6 kommunesagsbehandlere, de 5 faglige sekretærer eller hos lederrådgivningen i Forbundet.
- Fagforeningen har en udpeget ansvarlig for lederrådgivningen, der er uafhængig af kommunesagsbehandleren.

## Hvad kan BUPL hjælpe lederne med i forbindelse med udøvelsen af ledelsesretten?

- Rådgivning i forbindelse med problemafdækning.
- Vejledning i forbindelse med lederrollen.
- Vejledning i det formelle grundlag. Har lederen husket, at alle formaliteter er i orden (advarsler, udtaleret, høring, osv.).

## Hvad kan BUPL ikke hjælpe lederne med?

- Ansvaret for beslutningerne er lederens. Fagforeningen kommer ikke med forslag til, hvilken beslutning vi vil anbefale. Vi vil derimod diskutere konsekvenserne af den ene eller den anden beslutning med lederen.

## BUPL's forhold til truede medlemmer

BUPL hjælper de medlemmer, der kommer i klemme. Den, der eventuelt påtænkes afskediget, er »den truede part«.

- Lederen er selv ansat og kan være den, der kommer i klemme og/eller risikerer afskedigelse eller lignende. I den situation er det lederen, der er »den truede part« og har krav på bistand fra fagforeningen.
- Lederen – som den, der evt. skal effektuere en afskedigelse – er i denne sammenhæng ikke »truet«, men »på arbejde« og udøver sin ledelsesret.

### *Fra lederforeningens vedtægter:*

*§ 4. BUPL yder professionel lederrådgivning til på følgende områder:*

- a. Rådgivning og sparring af lederne i forhold til institutionens formål og kerneopgave.*
- b. Rådgivning og sparring af lederne i forhold til ledernes rolle som arbejdsgiverrepræsentanter og ledelsespersoner.*
- c. Rådgivning af lederne som medarbejdere og lønmodtagere.*
- d. Rådgivning og sparring om karriere og kompetenceudvikling.*

I sager hvor medlemmer fra samme arbejdsplads – leder og pædagog eller leder og leder – er involveret i en konflikt – er der vandtætte skotter mellem lederrådgivningen og rådgivningen af pædagogen/den anden leder.

Såfremt en leder oplever, at der er en interessekonflikt ved at alle, såvel leder som øvrige medarbejdere, har haft kontakt til samme sagsbehandler, tilbydes lederen rådgivning med en anden repræsentant for BUPL lokalt - eller centralt.

## **BUPL's Lederforening:**

BUPL's Lederforenings opgave er at varetage ledermedlemmernes interesser og sikre lederne politisk indflydelse i BUPL.

## **Den lokale Lederforenings bestyrelse i BUPL MidtVestjylland.**

Den lokale lederforenings bestyrelses overordnede mål er fagpolitisk, pædagogisk og personlig styrkelse og synliggørelse af lederens rolle og funktion - både internt i BUPL og udadtil.

Derfor arbejder den lokale lederforenings bestyrelse med at:

- være sparringspartner for fagforeningsbestyrelsen omkring specifikke ledelsesforhold
- være samarbejdspartner omkring lederuddannelse og ledelsesudvikling
- gøre brug af sin høringsret og indstillingsret til fagforeningsbestyrelsen
- være forum for pædagogisk og ledelsesmæssig ideudveksling
- være ansvarlig for afholdelse af lokale lederforeningsbestyrelsesmøder i BUPL MidtVestjylland med fagligt og politisk indhold
- være behjælpelig omkring oprettelse af ledernetværksgrupper
- formidle relevante emner internt og eksternt: temadage og konferencer, møder, fagblad, hjemmeside og lignende
- medvirke til synliggørelsen af BUPLs Lederforening

Den lokale Lederforenings bestyrelse og fagforeningsbestyrelsen afholder én gang årligt et fælles møde, hvor generelle ledelsesspørgsmål drøftes.

Den lokale Lederforenings bestyrelse og fagforeningsbestyrelsen skal sammen bidrage til, at ledervinklen indarbejdes i de lokale politikker og strategier.

Godkendt af generalforsamlingen d. 8. oktober 2012