

September 2022.

Skriftlig beretning fra bestyrelsen i BUPL Århus lokale lederforening perioden oktober 2021 – september 2022.

Kære ledere

Hermed udsendes den lokale lederforeningsbestyrelses (herefter forkortet LLB) skriftlige beretning forud for årsmødet i BUPL Århus' lokale lederforening, torsdag den 22. september 2022 kl. 08.30. Årsmødet afholdes i BUPL Århus' lokaler på Kystvejen 17.

Den skriftlige beretning, samt at den udsendes forud for årsmødet, er et tiltag for at bruge mindre tid på afrapportering af årets arbejde, blandt andet med det formål at give mere plads til spørgsmål/debat på årsmødet. Dels om temaer i beretningen, men også om hvad der ellers rører sig på lederområdet for de pædagogfaglige ledere i Børn og Unge, Aarhus Kommune, og dermed hvad der skal fylde for i fremtidigt arbejde for den lokale lederforenings bestyrelse.

Årsmødets funktion, deltagerantallet på årsmødet 2021 og tilmeldte til årsmødet 2022

Årsmødet i den lokale lederforening behandler bestyrelsens beretning fra det forgangne år. Ligeledes er det her, at ledermedlemmerne kan bringe temaer og emner op til debat, som man ønsker at lederforeningens bestyrelse skal arbejde videre med. Desuden er det på den lokale lederforenings årsmøde, der vælges repræsentant til den centrale lederforening (LB), lederens repræsentant til den lokale fagforenings bestyrelse, repræsentanter og suppleanter til bestyrelsen i LLB.

Der var til årsmødet i 2021, 40 fremmødte ledermedlemmer. Det var 12 deltagere mere end året før.

Beretningens indholdsfortegnelse:

- 1. Indledning**
- 2. Opfølgning på fremtidigt arbejde fra sidste år:**
 - a. ledernes arbejdsmiljø
 - b. Pædagogfaglig ledelse
 - c. Leder foreningens synlighed – Kommunikation/dialogen mellem LLB og ledermedlemmerne
 - d. Ledernes løn
- 3. Andre hovedtemaer der har været behandlet i lederforeningens bestyrelse i årets løb:**
 - a. Arbejdstidsaftale på 0-6 års området
 - b. Rekrutteringsudfordringerne
 - c. Kvalitet og tilsyn
 - d. Ledertræf 2022
- 4. Kort oversigt af andre opgaver LLB har behandlet igennem det sidste år.**

1. Indledning

Så er det igen tid til årsmødet i BUPL Århus' lokale lederforenings bestyrelse (Herefter forkortet LLB), og dermed også tiden for en opsamling af LLB's arbejde igennem det seneste år. Året 2021 – 2022 har, som de 2 forrige, også været et år blandet med skelsættende, udefra kommende begivenheder, men der har i høj grad også være rigelige med lokale Aarhus - og Børn- og Unge-temaer og opgaver at kaste sig over, for bestyrelsen.

COVID har heldigvis været mindre omsiggribende igennem det seneste år, end de 2 forrige, men alligevel har det fyldt i LLB's arbejde. Lige op til jul, fyldte usikkerheden om testkapacitet og dimensionering særligt på dagtilbudsområdet, og ret hurtigt efter jul var det problemer med at skaffe tilstrækkelige personaleressourcer (vikarer) - og dermed en opmærksomhed på, hvor grænsen for forsvarlig opgaveløsning går - der var på dagsordenen for LLB, og som blev bragt videre både ind i BUPL og til forvaltningen. I forbindelse med lempelsen af restriktionerne, som foråret skred frem, var der en dagsorden for bestyrelsen at gå med, omkring pressede institutioner på baggrund af ophævelse af restriktioner, syge personale og utålmodige forældre der selv var pressede.

LLB kunne også i år, på baggrund af henvendelser, konstatere at de selvejende ofte bliver glemt når det skal gå hurtigt, og information og nye tiltag/retningslinjer (blandt andet om testmuligheder) udsendes ikke, til stor frustration for institutionslederne på det selvejende område. Denne dagsorden blev løbende også bragt videre fra bestyrelsen til BUPL og forvaltningen.

Krigen i Ukraine blev i løbet af få dage et stort tema, også på vores område, hvor et flygtningeberedskab i en fart blev stablet på benene, så man var klar til at modtage ukrainske flygtningebørn og til at kunne skabe en hverdag for dem, så tæt på noget "normalt" som muligt. Alle parter bidrog naturligt til hurtige og gode løsninger, og LLB opfordrede i den forbindelse til, at der fra politisk- og forvaltningsmæssigt hold ikke blev besluttet ens og generelle tiltag, men at man, alt efter omfanget af opgaven decentralt, hurtigt og effektivt kunne efterspørge, viden, hjælp og forvaltningsmæssig og ekspertmæssig støtte, hvis man kom til at stå i situationer, der krævede det. Efterfølgende viste det sig så, at det reelle antal børn fra Ukraine foreløbigt var langt under det forventede.

De vigtige lokale ledelsesmæssige temaer. Men ud over Covid og Ukraine har der, gennem det seneste år, været andre væsentlige temaer for LLB at tage livtag med. Arbejdsmiljø for ledere og lederes løn har været på dagsordenen for LLB. Ligeledes har pædagogfaglig ledelse og udfordringerne på visse områder i rammerne for ledelsen af den pædagogiske profession været store temaer, som LLB også har haft opmærksomhed på.

Og så er det som altid, for LLB, en vigtig opgave at arbejde med hvordan lederforeningens og BUPL, som også er ledernes fagforening, får synliggjort det løbende arbejde på lederområdet. I dette arbejde er både Lederforeningen og BUPL på vej, men der er fortsat et stykke arbejde at gøre. Det kan du læse mere om længere fremme i beretningen.

Og så håber LLB, at vi ses til årsmødet torsdag den 22. september kl. 08.30 i BUPL-huset på Kystvejen 17, 8000 Aarhus C. Hvis du endnu ikke har fået dig tilmeldt, kan du nå det indtil tirsdag den 20. september kl. 12.00

Tilmelding til årsmødet her: <https://events.bupl.dk/leder-aarsmoede>

Rigtig god læselyst

2. Opfølgning på fremtidigt arbejde fra sidste år:

2.a: Ledernes arbejdsmiljø:

Opmærksomhedspunkter fra årsmødet 2021 omkring ledernes arbejdsmiljø og vilkår:

- LLB skal være en aktiv og tæt medspiller i BUPL Århus' fremtidige arbejde med en styrket indsats på lederområdet
- LLB skal arbejde målrettet i de selvstændige fora, hvor LLB er repræsenteret, med både at tydeliggøre ledernes aktuelle rammer og vilkår, samt at være i dialog om initiativer der kan forbedre de aktuelle vilkår
- LLB skal være aktiv medspiller i BUPL Århus' arbejde med en justeret lønstrategi på lederområdet
- Effekten af rammer for "God ledelse i Børn og Unge" skal følges

Fra BUPL Århus generalforsamling 2021. Besluttet fremtidigt arbejde omkring Ledelse:

- en styrket dialog med lederne
- at afdække vilkår og rammer for de pædagogiske ledere på 0-6 års området
- en justeret lønstrategi for lederområdet

Rammer og vilkår for I lederes arbejde var et centralt punkt for LLB og de fremmødte medlemmer ved årsmødet i 2021. Baggrunden var, at en hel del ledere igennem længere tid havde en stigende oplevelse af at rammerne for at kunne udøve god pædagogisk ledelse tæt på kerneopgavens løsning, var pressede. Særligt de pædagogiske ledere på dagtilbudsområdet, gav via nogle medlemsmøder i BUPL Århus i foråret 2021, udtryk for et presset arbejdsmiljø.

LLB har derfor, og på baggrund af opmærksomhedspunkterne fra sidste årsmøde (se boks ovenfor), brugt en del arbejdskraft på at løfte dette tema i en tæt dialog og et tæt samarbejde med BUPL Århus. På BUPL Århus' generalforsamling, i oktober 2021, blev der således vedtaget et fremtidigt arbejde på lederområdet, som inden afstemningen både blev motiveret af BUPL Århus' formand, samt formanden for LLB.

Helt konkret er arbejdet foreløbigt udmøntet i, at BUPL Århus har gennemført en undersøgelse i om vilkår og rammer for de pædagogiske ledere på 0-6 års området, med fokus på de øvrige opgaver, der ligger omkring kerneopgaven som pædagogisk leder, og som presser tiden til at lede pædagogikken ude på matriklerne. Resultatet af undersøgelsen blev offentliggjort den 18. august og var ikke overraskende for hverken BUPL eller LLB. Det fortalte nemlig, at der er en udbredt oplevelse af en række af opgaver, der presser lederne. Særligt indenfor IT, arbejdstidsregistrering og bygningsmassen er det en udbredt oplevelse. Efterfølgende offentliggørelsen af undersøgelsen, har LLB og BUPL Århus i samarbejde afholdt to medlemsmøder, hvor formålet har været at få udfoldet og underbygget undersøgelsens svarresultater med konkrete eksempler.

Selv om undersøgelsen er foretaget blandt de pædagogiske ledere på 0-6 års området, peger undersøgelsesresultatet på områder, som også presser andre ledergrupper i Børn og Unge. Derfor vil LLB og BUPL Århus selvfølgelig også rette en opmærksomhed på denne problematik i det fremadrettede arbejde.

Nu foregår det videre arbejde med at få udfoldet resultatet og så at komme i dialog med både forvaltning og politikere, om bud på løsninger, der kan lette arbejdspresset for lederne og give mere tid til at fokusere på ledelsen af pædagogikken tæt på. LLB arbejder på, at der skal ske en forandring!

Arbejdet for LLB med at italesætte lederperspektiver og lederdagsordener foregår både internt og eksternt. LLB er repræsenteret med en plads i BUPL Århus' bestyrelse; aktuelt er det LLB's formand som deltager på møderne, og som har en løbende opmærksomhed på at italesætte lederperspektiverne i de aktuelle temaer, der behandles i BUPL Århus' bestyrelse. Her skal det siges at der fra bestyrelsens side er stor opmærksomhed på, at rammer og vilkår for god ledelse er en forudsætning for at skabe gode arbejdsrammer for personalet i institutionerne og gode pædagogiske rammer for børn og forældre.

Eksternt er LLB, via formanden, repræsenteret på forvaltningens organisationsmøder med lederforeningerne. Her har LLB's dagsorden de seneste knap 2 år været ledernes arbejdsmiljø. De seneste 2 APV på lederområdet har begge givet et klart billede af et presset lederområde, og det gælder stort set alle ledergrupper på tværs af Børn og Unge.

I den forbindelse har formanden, også i sin rolle som LTR, været inviteret ind til en interviewrunde i forbindelse med den undersøgelse Børn og Unge har iværksat i forsommeren på baggrund af APV-resultatet på lederområdet.

Der er dog ikke kun negative tendenser på baggrund af APV-resultatet. APV'en viser også, at lederne på det selvejende område oplever en væsentlig højere tilfredshed i arbejdet end på det kommunale område. Baggrunden for det resultat vil LLB prøve at afsøge med SDL (foreningen for de selvejende dagtilbudsledere), som også er repræsenteret i LLB.

I det fremadrettede arbejde vil LLB i samarbejde med BUPL Århus og forvaltningen følge op på både BUPL Århus' egen lederundersøgelse samt Børn og Unges lederundersøgelse, med det formål at skabe en positiv forandring af ledernes vilkår og rammer for at kunne udføre deres opgave. I den forbindelse skal det konkret nævnes, at både BUPL Århus' formand og LTR for de pædagogfaglige ledere, er inviteret med til Børn og Unges lederkonference 2022.

Desuden vil der selvfølgelig fra LLB's side være en opmærksomhed på, at ledernes trivsel ikke yderligere bliver presset, gennem f.eks. "kvalitet og tilsyn" og andre indsatser og beslutninger. Og så vil der selvfølgelig også være en opmærksomhed på dette i det forestående budgetforlig.

Ligeledes vil LLB samarbejde med BUPL Århus om at få BUPL Århus justerede lønstrategi på lederområdet til at slå igennem.

Opmærksomhedspunkter til bestyrelsens fremtidige arbejde vedr. ledernes vilkår og rammer:

- LLB skal, i samarbejde med BUPL Århus og Børn og Unge, bidrage til at finde konkrete løsninger på de problemstillinger for ledernes arbejdsmiljø, der nu er afdækket gennem APV, Børn og Unges lederundersøgelse og BUPL's undersøgelse for de pæd. ledere på 0-6 års området.

2.b: Pædagogfaglig ledelse**Opmærksomhedspunkter fra årsmødet 2021 omkring pædagogfaglig ledelse:**

- LLB vil arbejde for flere pædagogfaglige ledere på skoleområdet og ordentlige vilkår for disse
- LLB skal være opmærksom på, hvilke faktorer der udfordrer muligheden for at kunne udføre pædagogfaglig ledelse tæt på kerneopgaven
- LLB vil i det kommende år, gennem eget definitionsmateriale, arbejde for en styrkelse af bevidstheden om kvalitet i pædagogfaglig ledelse samt udbrede dette til både medlemmer, samarbejdspartnere og politikere

Skoleområdet. I Aarhus har der, som på landsplan, været en væsentlig nedgang af pædagogfaglige ledere på skoleområdet siden byrådets frisætning af ledelsesstrukturen i 2012, og med folketingets beslutning af skolereformen i 2013. Denne udvikling har der været et fokus på igennem flere år fra både BUPL-forbund og BUPL Århus' side, dog uden at der er sket nogen væsentlig ændring. I årene efter skolereformen faldt antallet af SFO-ledere og fritidspædagogiske ledere markant. Der har igennem årene været en opmærksomhed på dette, begrundet i at BUPL kunne se tydelige tendenser på, at der hvor der skete en fuld udfasning af pædagogfaglig ledelse på skoleområdet, der blev både kvaliteten i pædagogikken og arbejdsmiljøet for de pædagogiske medarbejdere i SFO'en væsentlig ringere. Det ser dog nu ud til, i Aarhus, at der er en svag tendens til, at der igen bliver ansat pædagogfaglige ledere på skoleområdet, men der skal stadig være fokus på denne problematik. Det er pr. 1/7 – 2022 ansat 23 pædagogfaglige pædagogiske indskolingsledere på de 46 folkeskoler, samt 31 fritidspædagogiske ledere i SFO'erne. LLB følger udviklingen tæt og vil fortsat bidrage med pædagogfaglige lederperspektiver fremadrettet.

Fra BUPL-forbund og den centrale lederforenings side har der igennem de seneste 3-4 år også været en opmærksomhed på både pædagogfaglig ledelse på skoleområdet samt den problematik, at der var tendenser til budgetscred mellem SFO-budgetterne og undervisningsbudgetterne. I Aarhus er man dog sådan stillet, at SFO-budget og undervisningsbudget er to helt selvstændige og adskilte budgetter, og det bør derfor være muligt decentralt at tage drøftelser om, hvad der er rimeligt mht. kontering af udgiftsposter på henholdsvis SFO'ens- og undervisningens budgetter.

Corona bremsede drøftelser med forvaltningen vedr. opgave- og stillingsbetegnelse for de fritidspædagogiske ledere på skoleområdet. BUPL Århus har aftalt med forvaltningen at disse drøftelser genoptages, med det formål at lave en tydeligere opgaveafgrænsning end den nuværende, af hvad en fritidspædagogisk leder kan og skal lave.

I foråret underskrev BUPL Århus en samarbejdsaftale med Skolelederforeningen om afholdelse af faglige arrangementer for både lærer- og pædagoguddannede indskolingsledere. Som det er nu inviterer både skolelederforeningen og BUPL gerne ledere med til arrangementer vedr. indskolingspædagogikken og ledelsen af denne. Blandt andet er der åbnet op for, at læreruddannede indskolingsledere kan deltage i Ledertræf. Et egentligt fællesarrangement er dog endnu ikke dato- og indholdsfastsat.

Ordentlige rammer for at bedrive kvalitativ pædagogfaglig ledelse, skal, som det også har været det i det forgangne år, fortsat være i fokus i det kommende år, og det gælder et fokus for alle ledergrupper. Et øget arbejdspresses og kommunale besparelser har desværre været konstante udfordringer igennem de seneste mange år. Og med de aktuelle udfordringer, vi har stået i, gennem det seneste år, vil det helt sikkert også have et stort fokus for LLB i det kommende år. LLB har fortsat brug for at holde fokus på, at de decentrale ledere, der bedriver faglig ledelse tæt på kerneopgavens udførelse, har ordentlige rammer, der frisætter den nødvendige ledelsesmæssige tid og energi til at fokusere på at lede og udvikle pædagogikken sammen med medarbejderne, med afsæt i den konkrete børnegruppe i institutionen.

Sidste år, på årsmødet, præsenterede LLB-dokumentet: "Overordnet definitionsramme og definition af "pædagogfaglig ledelse" for BUPL Århus' Lokale Lederforening". Dokumentet blev brugt i sidste års debat under årsmødet, og fra bestyrelsens side kan vi konstatere, at det fortsat er vigtigt at drøfte, debattere og diskutere kvalitet og gode tilgange til det at bedrive lige præcis pædagogfaglig ledelse. Derfor vil bestyrelsens dokument også blive brugt fremadrettet i debatten om kvalitet i pædagogfaglig ledelse.

Link til dokument her: <https://bupl.dk/lokalt/aarhus/om-bupl-aarhus/lederforening>

Dokumentet findes nederst på siden

Opmærksomhedspunkter til bestyrelsens fremtidige arbejde vedrørende pædagogfaglig ledelse:

- LLB vil have et overordnet fokus på, at lederne i Børn og Unge har ordentlige muligheder for at kunne bedrive kvalitativ pædagogfaglig ledelse.
- LLB vil følge op på arbejdet med den fritidspædagogiske vision på SFO- og klubområdet.
- LLB vil have opmærksomheden på rammerne til at bedrive ordentlig pædagogfaglig ledelse på skole- og klubområdet.
- LLB vil fortsat arbejde for at få debatteret og italesat kvalitet og gode ledelsesmæssige tilgange til at bedrive kvalitet i pædagogfaglig ledelse.

2.c: Leder foreningens synlighed – Kommunikationen/dialogen mellem LLB og ledermedlemmerne**Opmærksomhedspunkter fra årsmødet 2021 omkring lederforeningens synlighed – kommunikationen og dialogen mellem LLB og ledermedlemmerne:**

- LLB skal understøtte BUPL Århus' indsatsområde omkring en styrket dialog med lederne i BUPL Århus, med det formål at lederne i højere grad skal kunne følge det løbende arbejde på lederområdet, og opleve en tættere dialog med deres fagforening i forhold til deres løbende perspektiver, ønsker og behov.
- LLB skal arbejde for en fortsat styrkelse af dialog/fællesskab mellem ledermedlemmerne og deres lokale lederforening. Dette gøres bedst ved at være i løbende direkte kontakt med lederne
- Behovet for tilbageløb, indspark og opmærksomhedspunkter fra lederne til LLB og BUPL Århus er en vigtig faktor i kommunikationen med lederne. Derfor skal der løbende arbejdes på at dialogen er/kan være til stede. Kommunikationsveje og tilgængelighedsmuligheder skal derfor være gode, klare og brugbare for lederne.

Fra BUPL Århus Generalforsamling 2021:

- BUPL Århus ønsker fortsat at styrke den gensidige dialog og være i tæt kontakt med lederne. Lederne er en del af fællesskabet og skal kunne genkende et ledelsesfokus i de dagsordener og den politik BUPL Århus fører.

Samarbejdet mellem LLB og BUPL Århus har med generalforsamlingens beslutning, som det kan læses i tekstkassen ovenfor, haft et øget fokus igennem det seneste år. Der har igennem årene altid været et fint samarbejde, men der har med de aktuelle dagsordener på lederområdet, været brug for at intensivere dialogen med bestyrelsen og daglig ledelse i BUPL Århus. Derfor har der udover fælles bestyrelsesseminar (temaet her var omkring styrket dialog med lederne) også været øget deltagelse af LLB bestyrelsesrepræsentanter på BUPL Århus' bestyrelsesmøder igennem året, lige som der har været afholdt LLB møder, hvor BUPL Århus' daglige ledelse har præsenteret og fået indspark til blandt andet emner som dispensationspolitik og rekrutteringsudfordringer. Bestyrelsessamarbejdet har i år udviklet sig i en god og styrket retning, og LLB vil arbejde for at dette samarbejde fastholdes.

Lederperspektivet i fagforeningen. Desuden er det fortsat vigtigt, at BUPL, som fagforening for både ledere og medarbejdere, hele tiden vedkender sig, at der både skal håndteres et medarbejder- og et lederperspektiv. Det er en løbende udfordring at have den opmærksomhed og et tæt samarbejde mellem Lederforeningen og BUPL Århus er et væsentligt dialogrum til at fastholde begge perspektiver løbende.

Med hensyn til specifik skriftlig kommunikation til lederne, har BUPL Århus og LLB igennem året afprøvet at udsende fælles lederorienteringsbreve med både BUPL Århus' formand og LLB's formand som afsender. Dette for at styrke kommunikationen til lederne, og sende et tydeligt signal om de emner, vi er fælles opmærksomme på og samarbejder om. Disse fælles nyhedsbreve vil LLB arbejde for fortsætter.

Desuden har der igennem det seneste halve år, hvor Corona har gjort det muligt, igen været afholdt medlemsmøder for en del af ledergrupperne. Disse møder har relateret sig til konkrete temaer, der har været i spil for de enkelte ledergrupper. BUPL og LLB ser frem til fortsat at kunne afvikle ledermedlemsmøder i det kommende år, og håber ikke at muligheden igen bremses af Corona.

Og slutteligt har bestyrelsens formand også benyttet muligheden for at kontakte nogle ledere individuelt, når der har været brug for at få beretninger og oplevelser fra ledelsespraksis omkring specifikke temaer, eller når der har været stille på vandrørene i en periode.

Opmærksomhedspunkter til bestyrelsens fremtidige arbejde vedrørende lederforeningens synlighed – kommunikation mellem LLB og ledermedlemmerne:

- LLB's skal fortsat understøtte arbejdet med synliggørelse af BUPL Århus arbejde på lederområdet.
- LLB skal fortsat arbejde for en styrket dialog/fællesskab mellem ledermedlemmerne og den lokale lederforening. Der skal løbende arbejdes på at tilgængelighed og kommunikationsveje skal tydelige og opleves som brugbare af lederne.

2.d: Ledernes løn.

Fra BUPL Århus' generalforsamling 2021:

- BUPL Århus hidtidige lønstrategi har ikke bragt de ønskede resultater, så der skal arbejdes på en justeret lønstrategi for pædagogfaglige ledere i Børn og unge, Aarhus Kommune.

LLB har deltaget i drøftelsen af BUPL Århus lønpolitik med det formål at påvirke mod en forhøjelse af lønnen for de lavest liggende ledergrupper. Lederforeningen har bakket op om strategien med at hæve lønnen for de lavest liggende ledergrupper og er tilfredse med, at det i første omgang er lykkedes at hæve lønnen for de pædagogiske ledere på 0-6 års området. Dette lønloft er et væsentligt skridt på vejen mod at sikre en rimelig lederløn for alle ledergrupper. Men der er stadig ledergrupper, og her kan de fritidspædagogiske ledere med rette nævnes, der skal arbejdes for at få løftet lønmæssigt. LLB vil arbejde for dette fremadrettet.

Lige nu foregår der forhandlinger med det formål at fjerne de dynamiske elementer i lønaftalerne for dagtilbudslederne og fritidscenterlederne. LLB er enig i, at disse dynamiske lønelementer har været demotiverende for ledernes arbejdstilfredshed. At gå ned i løn for at løfte den samme opgave motiverer simpelthen ikke arbejdsglæden.

Opmærksomhedspunkter til bestyrelsens fremtidige arbejde vedrørende påvirkning af ledernes løn:

- LLB vil arbejde for også fremadrettet at påvirke for en højere løn til de lavest liggende ledergrupper

3. Andre hovedtemaer der har været behandlet i lederforeningens bestyrelse i årets løb

3.a: Arbejdstidsaftale på 0-6 års området

Den ny arbejdstidsaftale på dagtilbudsområdet og de deraf afledte ledelsesmæssige konsekvenser, har været et tema, der har været behandlet løbende igennem året af LLB. Drøftelserne har dels gået på de umiddelbare reaktioner fra I ledere, omkring de meropgaver som aftalen medførte, men selvfølgelig blev processen mht. de understøttende værktøjer hurtigt et issue også. Det, at de understøttende værktøjer ikke kom op og køre i løbet af efteråret, som lovet af forvaltningen, og at der først kom et erstatningsværktøj lige henover og efter julen, var ikke optimalt for ledernes opgaveløsning.

Ligeledes var ledernes oplevelse, at en igangsætning af den nye arbejdstidsaftale og det ledelsesmæssige arbejde der lå i forlængelse med det, ikke lige var god timing ift. at også arbejdet med Corona udviklede sig hen over og efter julen.

Arbejdstidsaftalen har derfor fyldt en del i LLB's arbejde. Dels ved at være i en løbende dialog med daglig ledelse i BUPL Århus på bestyrelsesmøderne, hvor lederperspektiverne og de ledelsesmæssige udfordringer i forlængelse af dagtilbudsafतालens ikrafttræden, og manglende ordentligt understøttende værktøj, blev drøftet, men også ved direkte henvendelser ind i forvaltningen med fokus på den ledelsesmæssige situation. LLB er orienteret om, at BUPL Århus løbende har italesat ledernes situation ind i forhandlingsmøderne med forvaltningen.

3.b: Rekrutteringsudfordringerne

Rekrutteringsudfordringerne har vi i LLB beskæftiget os med ad flere omgange igennem det seneste år, og det er foregået på "flere ben".

LLB har dels haft flere fællesdrøftelser med daglig ledelse i BUPL Århus om:

- Temaet "flere pædagoger op i tid". Her havde vi blandt andet en drøftelse af, hvordan man kan komme i lag med den aktuelle modstand blandt mange pædagoger om at gå op i tid, samt at hvis pædagogerne ikke vil op i tid, så er der en stor risiko for at andre faggrupper får/stillingerne. LLB gav opbakning til, at BUPL Århus går aktivt med på dagsordenen om at få pædagogerne op i tid.
- Opbakning til BUPL's arbejde med at bidrage til etablering af uddannelsesstillinger (Sporskiftemerit)
- Om, på baggrund af rekrutteringsudfordringerne, at drøfte indholdet af en ny version af dispensationspolitik. Der var opbakning fra LLB til BUPL Århus' nye dispensationspolitik.

- Vi har haft en fælles temadrøftelse og efterfølgende samarbejde med daglig ledelse i BUPL Århus omkring temaerne op i tid og livsfasetænkning
- Seniorarbejdsliv, set med et lederperspektiv. Her er drøftelsen dels i et medarbejderspor, men selvfølgelig også i et lederspor. Der foregår drøftelser med forvaltningen omkring dette tema, hvor LLB's formand også har været med.
- Hvad sker der med kvaliteten, når rekrutteringsudfordringerne rammer bredt ude i praksis, og hvordan går BUPL til den problematik?

Desuden har LLB være medarrangør af et fælles leder-TR-møde med tema omkring Pædagogiske assistenter (PA) og deres ansættelser og opgaver, kontra pædagogens opgavebeskrivelser på en agerende måde. Formålet med mødet var at få drøftet, hvilke krav vi kan stille til de forskellige medarbejdergrupper, så der stadig er fokus på den pædagogiske professionstanke. Evalueringen sagde, at det var et godt møde, der gav flere gode perspektiver omkring temaet, samt at rummet kan noget særligt, når både ledere og TR er i samme fora. Der tænkes derfor i flere møder i den form.

3.c: Kvalitet og tilsyn – i en tid med rekrutteringsudfordringer

LLB har bidraget til høringsprocessen vedr. kvalitets- og tilsynssamtalerne og vil være opmærksom på, hvordan samtalerne bliver effektueret i den kommende periode. I denne opmærksomhed skal der også sættes lys på, hvordan mulighederne reelt er for at sikre kvaliteten ude i institutionerne i en tid, hvor vi ser ind i stadigt stigende rekrutteringsudfordringer, der dels udfordrer dagligdagen konkret, men på sigt også udfordrer den generelle kvalitet og hele professionen.

En del af denne dagsorden er også at rette en opmærksomhed på også at få drøftet, hvad der givetvis skal gøres anderledes og nødvendigvis endda mindre kvalitativt, når vi snakker arbejdet med at sikre kvaliteten. Fakta er mange steder, at den pædagogiske faglighed i stadig stigende grad bliver smurt tyndere og tyndere ud i institutionerne, alene grundet rekrutteringsudfordringerne og manglen på pædagoger. LLB vil i kommende periode sætte ledelse, profession og tilsyn og kvalitet på dagsordenen og følge både processen mht. kvalitetssamtalerne og koblingen med rekrutteringsudfordringerne fremadrettet.

3.d: Ledertræf 2022

Fredag den 6. maj afviklede LLB den lokale lederforenings årlige ledertræf i restaurant Hermans i Tivoli Friheden. Årets tema var "Ledelse af den pædagogfaglige profession – i en 2022 kontekst". Med oplæg omhandlende de aktuelle ledelsesmæssige udfordringer omkring paradokset i ledelse mellem styring og frihed, bæredygtig ledelse og arbejdsfællesskaber i en virkelighed præget af konstant foranderlighed, samt en opmærksomhed på ledelsesopgaver der ikke skaber værdi for kerneopgaven" fik deltagerne sat tanker i gang om, hvad der faktisk virker, og hvad der kan påvirkes i en mere positiv retning i ledelsesopgaven 2022.

Om det var 2 års fravær af muligheden for at gå til store ledelseskollegiale arrangementer, et vedkommende tema og relevante oplægsholdere, eller nogle gode rammer der motiverede til deltagelse, er uvist, men faktum var, at Ledertræf 2022 havde en rekordhøj tilmelding med lige over

200 ledere. Det motiverer lederforeningens bestyrelse til igen næste år at stable et vedkommende Ledertræf 2023 på benene.

4. Andet:

- **Ny fritidspædagogisk vision for SFO- og klubområdet.** LLB har bidraget til høringsen og efterfølgende fulgt det foreløbige arbejde med den fritidspædagogiske vision for både SFO- og klubområdet.
- **Ny budgettildeling.** I processen med ny budgettildelingsmodel og den utilfredshed, der har været med omfordelingen af midlerne, har bestyrelsen blandt andet reageret på uigennemsigtheden omkring omfordelingen af minimumspulje og andre puljer for udsatte. For eksempel hvordan det slår igennem i det decentrale budget på minimumsnormeringer og sociale normeringer. LLB har opfordret BUPL til at bringe videre, at budgetmodellen, som minimum, skal være gennemskuelig for lederne, så det er tydeligt, hvor pengene i budgettet kommer fra, og hvor de skal bruges.
- **FU-analysen.** LLB følger arbejdet med analysen og de anbefalinger, der kommer ud af analysen, og er opmærksom på hvordan den vil påvirke fritidscenterledernes vilkår og rammer for arbejdet. Sammen med BUPL har vi arbejdet på at få materiale, og indsigt i processen. Det er indtil videre ikke lykkedes, og pt. er analysen sat på pause og sammenlagt med processen omkring budgetforhandlingerne. Så LLB venter, som rigtig mange på FU-området spændt på, hvad der kommer til at ligge i budgetforhandlingerne på dette område.

LLB's samspil med det øvrige BUPL

De aktuelle dagsordener på ledelsesområdet medfører også, at LLB indgår i et tæt samarbejde med BUPL's centrale lederforening og BUPL-forbund. Dels er vi repræsenteret i den centrale lederforening via vores bestyrelsesmedlem Kristine Schroll, som medtager de dagsordener der fylder hos os, men også beder LLB om at bidrage med et Aarhus perspektiv på de nationale pædagogfaglige ledelsesdagsordener.

I år har repræsentanter fra LLB blandt andet haft møde med Den centrale lederforenings formand Eva Immertreu og BUPL's forretningsudvalgs medlem Lars Søgaard om status og indsatser på ledelsesområdet i BUPL. Her fremlagde LLB repræsentanterne en status på lederområdet i Aarhus og påpegede blandt andet, at alle i BUPL løbende skal huske på, i BUPL, at der altid er to perspektiver i alle temaer og sager. Et medarbejder- og et ledelsesperspektiv.

På lederforeningens landsmøde var LLB Århus godt repræsenteret med alle delegerede på nær en enkelt, der måtte melde forfald grundet sygdom. Delegationen var godt forberedt og fik næsten alle foreslåede ændringsforslag stemt igennem. Gennemgående for ændringsforslagene til arbejdsprogrammet fra Aarhus delegationen var at gøre ledelsesperspektivet mere tydeligt og skarpere i BUPL-forbund.

Link til BUPL's centrale lederforeningens arbejdsprogram her: [LederForeningensArbejdsprogram_22-24.pdf \(bupl.dk\)](#)

Dette var bestyrelsens skriftlige beretning. Vi håber at se dig til årsmødet den 22. september

På bestyrelsens vegne
Ulf Groth Berntsen, Formand