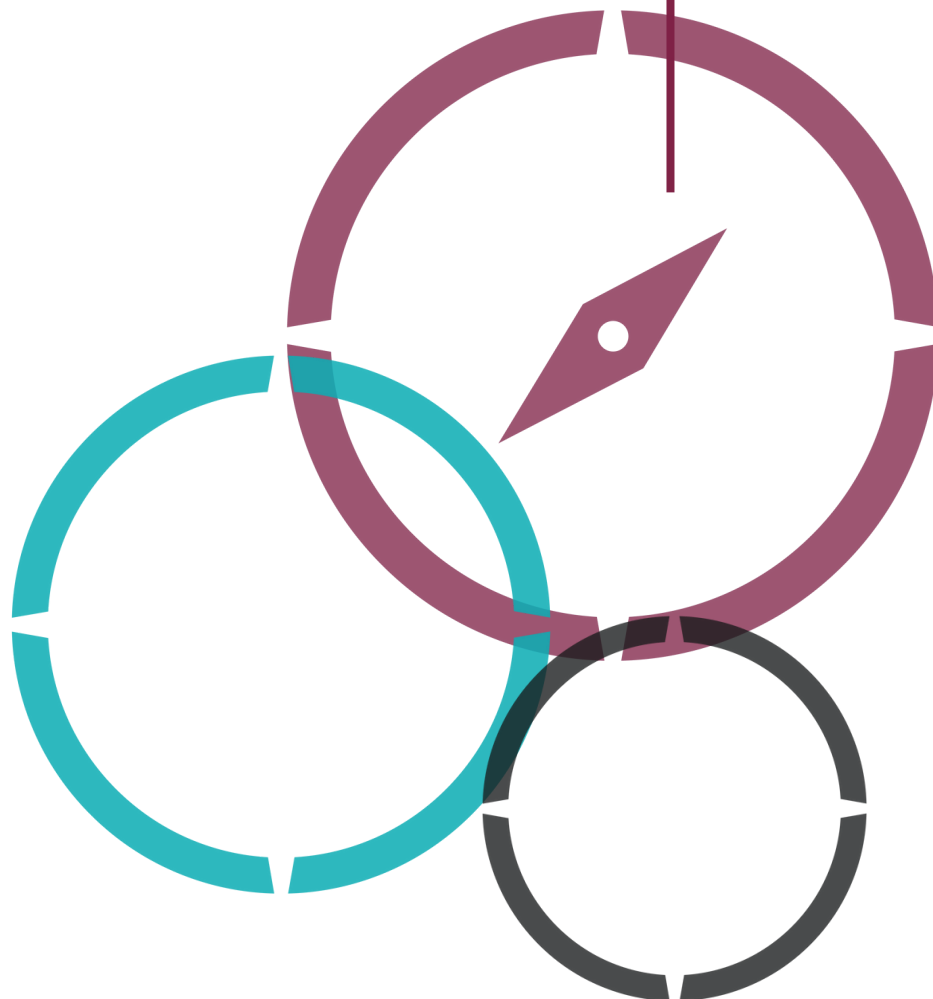


Ledelse i Bevægelse

Arbejdsprogram 2022-2024

DEN LOKALE LEDERFORENINGENS BESTYRELSE



Ledelse i Bevægelse

I den lokale lederforeningens bestyrelse, LLB, er det vores ambition at fremme vilkår for pædagogfaglig ledelse på dagtilbudsområdet, i skolerne og på det special- og fritidspædagogiske område. Det er ligeledes vores mål at skabe en aktiv lederpolitisk platform og et fagpolitisk fællesskab for ledere på det pædagogiske område i Nordsjælland.

Vi skal være klar til at øve indflydelse på den udvikling, der satses på i kommunerne og på det private område.

Nærværende arbejdsprogram formuleres under indtryk af de forandringer, uforudsigeligheder og i nogen grad destabiliseringer, der i den seneste tid har været fremtrædende på det pædagogiske område og angiveligt fortsat vil være det på andre og nye måder i fremtiden. Som de pædagogfaglige lederes fagforening skal vi kunne spejle de dilemmaer, som lederne oplever og adressere disse både politisk strategisk og fagligt nuanceret.

Lederne står lige nu, sammen med pædagogerne, model til en forandringsiver, hvor de politiske organer på Christiansborg og i kommunerne har formuleret nye projekter og tiltag.

I valgkampen 2019 fremlagde Socialdemokratiet et forslag til en 'selvstyreform' med fokus på tillidsbaseret styring, organisering og ledelse. Reformen fik med statsministerens åbningstale i Folketinget i oktober 2020 navnet Nærhedsreformen, og har siden da vist sig udfoldet lokalt i kommunale velfærdsforsøg - dem vi i daglig tale kender som "frisættelsesforsøg".

For lederne kan "frisættelsen" være et tveægget sværd; hvem bærer ansvaret for, at ambiti-onerne for frisættelsen indfries, og hvilke parametre måles der på, når forsøgene skal eva-lueres? Med frihed følger hvilket ansvar?

Vi skal påvirke kommunerne på måder, der giver de pædagogiske ledere adgang til medindflydelse i spørgsmål og beslutninger, der vedrører nye organiseringer af det pædagogiske arbejde. Aftalerne kan samtidig ses som en invitation til at genoverveje relationen mellem forvaltning, leder og pædagoger og stille spørgsmål til hvilke opgaver, der skal løses hvor og med hvilken faglighed? Ligeledes er det relevant at kigge på, hvilken rolle forældrene skal spille, når kvaliteten af dagtilbud debatteres.

Der skal gives form til de politiske drøftelser LLB har haft internt og i samarbejde med BUPL Nordsjællands bestyrelse. Herunder, hvordan vi kan understøtte bedre dialog med kommunerne om betydningen af pædagogfaglig ledelse samt, hvordan vi gennem partnerskaber med pædagogfagets mange interessenter kan få adgang til at adressere BUPL's lederpolitiske budskaber. Samtidig er det ambitionen, at det arbejde, der udføres på lederområdet i BUPL Nordsjælland, skal blive tydeligere for ledermedlemmerne i fremtiden.

Bevarelse af og rekruttering til pædagogfaglige lederstillinger

Der skal være **nærværende** pædagogfaglig ledelse på de arbejdspladser, hvor der arbejder pædagoger; i dagtilbud, på specialområdet, på skoler og på fritids- og klubområdet. Italesættelsen af pædagogisk kvalitet og realiseringen af de lovbundne minimumsnormeringer, såvel som udfoldelsen af den pædagogiske faglighed i skolen og bevarelsen af fritids- og klubområdets særegenhed kalder på pædagogfaglige leders faglighed, viden, dømmekraft og indflydelse.

Ledere med pædagogfaglig baggrund har forudsætningerne for at lede pædagoger med henblik på en stærk og velfungerende pædagogisk praksis. Lederne har pædagogisk indsigt og den ledelsesmæssige kompetence til at skabe fokus på den pædagogiske opgave, sætte den faglige retning og tage ansvar for organiseringen af et sundt og bæredygtigt arbejdsmiljø, der understøtter god pædagogisk praksis.

Gennem dialog med kommunerne arbejder LLB for anerkendelsen af pædagogfaglig ledelse og italesætter betydningen af pædagogfaglig ledelse tæt på den pædagogiske kerneopgave.

Den stigende rekrutteringsudfordring til pædagogfaglige lederstillinger skal ses i lyset af, at antallet af lederstillinger over en årrække er blevet nedlagt og/eller beskåret. Derfor står vi overfor en dobbeltsidet udfordring, der både handler om at rekruttere til ledelse samtidig med en kamp om (gen)oprettelse og bevarelse af de lederstillinger, der er.

Samtidig retter vi fokus på, hvordan der kan skabes veje for, at flere pædagoger kan stifte bekendtskab med ledelse gennem uddannelse, mentorordninger og førlederforløb.



Her kan også den nye mellemliderbestemmelse i pædagogoverenskomsten være en dør ind til, at flere pædagoger kan stifte bekendtskab med ledelse. Gode arbejdsvilkår er den bedste rekrutteringsstrategi, og viser kommunerne rettidig omsorg for både ledere og kommende ledere, er vi nået langt.

Rekrutteringsudfordringerne har ligeledes en stærk løndimension, men den kan ikke stå alene. Mulighederne for at rekruttere ledere hænger i høj grad sammen med de vilkår og det arbejdsmiljø, der omgiver det pædagogiske arbejde og ledernes mulighed for at udfolde deres fag mangfoldigt.

Samtidig skal nye ledere ikke bruge de første år på alene at overleve i lederjobbet. Nye ledere skal have en god start og blive klædt godt på til arbejdet med adgang til den rette støtte og sparring.

Ledernes egen trivsel

Skal pædagogfaglig ledelse udfolde sig mangfoldigt, er det nødvendigt, at lederne har de tilstrækkelige vilkår og rammer for udøvelsen af deres fag. Kan man som leder ikke indfri og udfolde sin faglighed og ambitioner for den pædagogiske opgave, er der risiko for, at det går ud over det psykiske arbejdsmiljø - som tillige har betydning for det sociale og organisatoriske arbejdsmiljø på arbejdspladsen.

Ledere skal skabe resultater i en kontekst præget af til tider kraftige krydspres mellem krav og forventninger fra omgivelserne og hverdagens realiteter og praktiske muligheder. At måtte gå på kompromis med faglige værdier og selvintensivere for at indfri ydre krav om resultater, er velkendte hverdagselementer for mange ledere.

Med de sociale medier, hvor bl.a. forældrene er repræsenteret, og pressens opmærksomhedslys er rettet, er præmissen for dag-, fritids- og specialinstitutionerne desuden betragteligt forandret.

Risikoen for dårlig omtale eller shitstorms synes altid overhængende. Denne tendens rammer lederne som et allestedsværende mentalt beredskab.

Lederne skal ikke lide alvorlig personlig og psykisk overlast af at gå på arbejde. Tryghed i ansættelsen er en nødvendig forudsætning for et godt psykisk arbejdsmiljø, ligesom rum for kollegial og faglig sparring lederne imellem er det.

Dette skal være understøttet af tilstrækkelige ressourcer og en afklaret relation til nærmeste leder, så man som daglig pædagogisk leder kan være sikker på at kunne benytte sig af de rum og muligheder, der er skabt for refleksion og sparring.

Det pædagogiske område er under konstant udvikling, og således er ledelsesopgaven også i konstant bevægelse.

Det kalder på fokus på ledes mulighed for at uddanne og dygtiggøre sig der, hvor de oplever, at behovet er, også så man som leder kan bevare motivationen og meningen i arbejdet.

Det kalder ligeledes på en opmærksomhed på, hvilke opgaver omkring det pædagogiske arbejde der kræver en stærk pædagogisk faglighed, og hvilke opgaver der med fordel kan løses andetsteds.

De mange og intensive opgaveskift efterlader lederne i en til tider stresset og presset hverdag, hvor muligheden for restitution synes svært opnåelig.



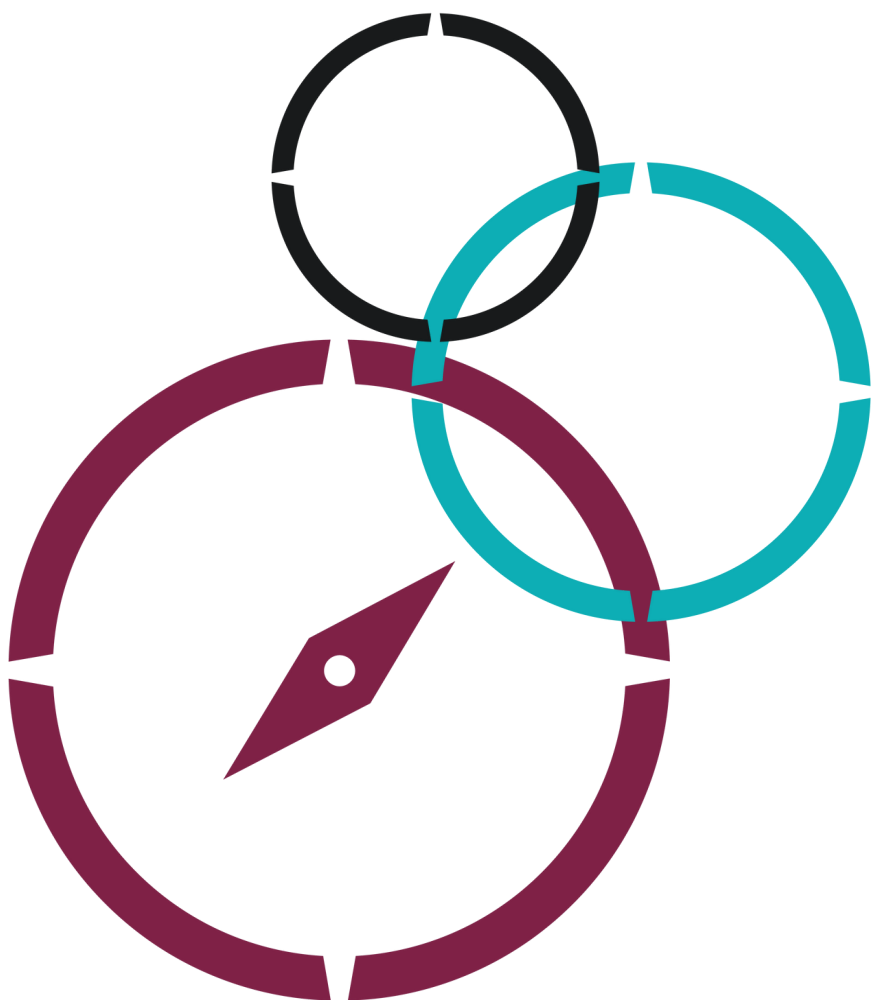
Der er brug for dialog med kommunerne om forventningerne til ledernes tilgængelighed og fleksibilitet.

Kontinuerlig dialog om arbejdstid og forventninger hertil er en forudsætning for et godt psykisk arbejdsmiljø.

Det kalder bl.a. på forhandlinger om fortolkningen og udmøntningen af ansættelse uden højeste arbejdstid.

Forvaltningerne kan ligeledes med fordel kigge på, hvordan man administrativt kan understøtte den enkelte leder for dermed at frigøre tid og rum til faglig ledelse.

LLB arbejder for, at lederne kan stille krav om bedre sammenhæng mellem mål, ressourcer, opgaver, kompetencer og løn og for at forandre fokus på ledernes psykiske arbejdsmiljø fra et individualiseret blik til et kollektivt og organisatorisk anliggende.



Ledernes løn

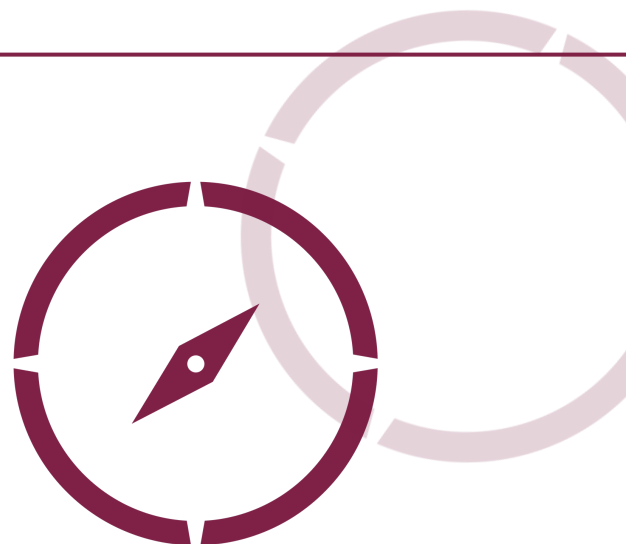
Vi retter et særligt fokus på udviklingen af en stærkere lønstrategi på lederområdet i Nordsjælland.

På baggrund af et politisk ønske om at kvalificere lønforhandlingsarbejdet på lederområdet har LLB igangsat et systematisk og analytisk arbejde med de indgåede løn- og forhåndsftaler.

Lederområdet er lønmæssigt komplekst. Nye stillingsstrukturer dukker op, stillingsbeskrivelser individualiseres, og fastsættelse af lønniveau og lønsammensætning bliver derfor også let uigennemskueligt.

Når lønnen aftales, skal der tages hensyn til stillingens indhold, kompleksitet og omfang samt stillingens organisatoriske placering i forhold til andre lederstillinger i kommunen. Samtidig skal lønnen afspejle de ændringer, der løbende sker i opgave- og ansvarsområde.

Ledermedlemmerne har derfor også mulighed for kontinuerligt at søge dialog med BUPL Nordsjælland om løn og om, hvornår nye opgaver eller strukturændringer kan give anledning til lønforhandling.



Foran venter OK24, og LLB vil sammen med BUPL Nordsjælland gå ind i kampen for at forandre den pædagogiske professions historiske lønefterslæb. Hvis vi skal udvikle og styrke kvaliteten af den offentlige velfærd og tilliden til den, skal vi også have en løndannelse, der belønner høj faglighed, og gør det muligt at rekruttere og fastholde pædagoger og ledere i fremtiden.

Det bliver afgørende, at den samlede profession og fagbevægelse søger indflydelse i både den offentlige debat og lokalt i kommunerne med håb om, at der vil vise sig sprækker af nytænkning og forbedring i forhold til vilkår og rammer for pædagogisk ledelse samt for ledermedlemmernes løn- og ansættelsesvilkår.

Arbejdsprogrammet 2022-2024 har fokus på:

- At lederne har de nødvendige rammer til at bedrive ledelse, herunder mulighed for kompetenceudvikling gennem fx lederuddannelse.
- At lederne har de nødvendige vilkår for at udøve faglig ledelse tæt på den pædagogiske praksis og opgave, hvor faglig dømmekraft gøres bæredygtig og levende.
- At lederne får mulighed for at vurdere og forholde sig systematisk til eget arbejdsmiljø, herunder at drøfte arbejdsmiljømæssige implikationer, udfordringer og problemstillinger med nærmeste leder.
- At ledernes arbejdstidstilrettelæggelse afstemmes med forventninger til opgaveløsning, tilgængelighed og fleksibilitet herunder, at erfarne ledere får adgang til senioraftaler.
- At nye ledere har de nødvendige vilkår og rammer i deres første tid som ledere herunder, at nye ledere får adgang til den nødvendige hjælp og støtte i kommunen.
- At lederne kontinuerligt får forhandlet løn, og i overensstemmelse med BUPL beslutter og forbereder konkrete lønforhandlinger herunder, at BUPL Nordsjælland udfører løntjek for de ledere, der ønsker det.
- At lederne er repræsenteret i BUPL's beslutningsrum lokalt og centralt, herunder at udvikle samarbejdet og dialogen mellem den lokale fagforeningsbestyrelse, ledertillidsrepræsentanter og LLB omkring fælles fagpolitiske dagsordener.