

September 2023.

Skriftlig beretning fra bestyrelsen i BUPL Århus lokale lederforening perioden oktober 2022 – september 2023.

Kære ledere

Hermed udsendes den lokale lederforeningsbestyrelses (herefter forkortet LLB) skriftlige beretning forud for årsmødet i BUPL Århus' lokale lederforening, fredag den 29. september 2023 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. Dels om afsnit i beretningen, men også om hvad der i øvrigt rører sig på lederområdet for de pædagogfaglige ledere i Børn og Unge, Aarhus Kommune, og som man ønsker at Lederforeningen har en opmærksomhed på fremadrettet.

Desuden er det på den lokale lederforenings årsmøde, der vælges repræsentanter og suppleanter til bestyrelsen i LLB.

Beretningens indholdsfortegnelse:

Afsnit:

- 1. Indledning**
- 2. Opfølgning på fremtidigt arbejde fra sidste år:**
 - a. Ledernes vilkår og rammer
 - b. Pædagogfaglig ledelse
 - c. Leder foreningens synlighed – Kommunikation/dialogen mellem LLB og ledermedlemmerne
 - d. Ledernes løn
- 3. Andre temaer der har været behandlet i lederforeningens bestyrelse i årets løb:**
 - a. OK24 på lederområdet
 - b. Dagtilbudsaftalen
 - c. Analyse af Børn og Unge organisering
 - d. Tilsyn
 - e. Rekruttering og fastholdelse af pædagoger og ledere.
 - f. Merituddannelsen
 - g. PBU - Ledernes pension
- 4. Lederforeningens årsmøde 2022.**
- 5. Ledertræf 2023**
- 6. BUPL Århus generalforsamling 2022 – fremtidig arbejde på lederområdet**
- 7. Skriftlig status fra arbejdet i BUPL's centrale lederforening.**
- 8. Den lokale bestyrelses sammensætning**

1. Indledning

Så er det ved at være tid til årets årsmøde i BUPL Århus' lokale lederforenings bestyrelse (Herefter forkortet LLB), og dermed er det også tiden for en opsamling af LLB's arbejde igennem det seneste år.

Igen i år har bestyrelsens arbejdsområder, arbejdsopgaver og temaer været mangfoldigt sammensat. Selvfølgelig med et stort fokus på det videre arbejde med de større dagsordener vedrørende I lederes vilkår og rammer, hvor der også blev sat retning for dette arbejde i sidste års beretning og på årsmødet og BUPL's generalforsamling sidste år. Men det seneste års arbejde har igen i år også båret præg af en mangfoldighed af mange større og mindre opgaver som man som bestyrelse er nødt til at forholde sig til, af dem simple grund at de opstår.

Arbejdet med de kommunale besparelser på særligt Ung I Aarhus området og dagtilbudsområdet er nogle af de opgaver som bestyrelsen skulle forholde sig til og bidrage med perspektiver i høringssvar og foretræde osv.

Men helt centralt kan vi sige at vilkår og rammer på lederområdet med forskellige vinkler og perspektiver, har været det gennemgående træk i opgaverne for bestyrelsen samt de arrangementer som bestyrelsen har sat på dagsordenen i det forgangne år

Bestyrelsen håber at vi ses til årsmødet fredag den 29. 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: [Lederforeningens årsmøde 2023 \(Århus\) \(bupl.dk\)](https://www.bupl.dk/ledelse/arsmoede-2023)

(Tilmeldingsfrist fredag den 22./9 kl. 12.00 – af hensyn til forplejning)

Rigtig god læselyst!

2. Opfølgning på fremtidigt arbejde fra sidste år:

2.A: Vedr. lederens vilkår og rammer:

Opmærksomhedspunkter fra årsmødet 2022 til bestyrelsens fremtidige arbejde vedrørende lederens vilkår og rammer:

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

Status:

Besparelser overruler lederens vilkår og rammer – specifikt på UIAA området og dagtilbudsområdet. Det er umuligt at italesætte det strategiske arbejde med lederens vilkår og rammer, uden at indlede med den sparerunde som særligt har ramt dagtilbudsområdet med fusioner af dagtilbud, samt hele ledelseslaget bredt set på UIAA området.

På Ung i Aarhus området blev ledelsen som følge af besparelserne meget kraftigt beskåret med fyringer og omorganiseringer til følge. Det har haft store konsekvenser for arbejdet igennem de seneste 11 måneder på hele UIAA-området, og medførte en stor belastning for specifikt de berørte ledere og medarbejdergrupper. BUPL Århus og Lederforeningen har igennem hele perioden brugt mange ressourcer for først at kæmpe imod de store besparelser på området, og da de så alligevel blev besluttet, at arbejde med at påvirke arbejdet mod den bedst mulige fremtidige organisering, under de givne rammer. Her har BUPL Århus og Lederforeningen i forening peget på den model der beskrev pædagogiske ledere på de enkelte matrikler (fritids- og ungdomsklubber).

På dagtilbudsområdet blev dagtilbuddene ramt af fusioner, som blev effektueret hen over årsskiftet for de involverede ledere. BUPL Århus og Lederforeningen forsøgte i høringsperioden af påvirke beslutningen, dog uden held.

Bestyrelsen har fulgt op på resultaterne af undersøgelserne af ledernes vilkår og rammer. Formanden for BUPL Århus har siden efteråret 2022, sammen med fælles leder TR, været til fortløbende opfølgende møder med Forvaltningschefen som en opfølgning på undersøgelserne og for at påvirke det videre arbejde. I denne proces har der i dialogen også været rettet en opmærksomhed til forvaltningen på lederne på det selvejende område og deres højere trivsel i arbejdet, og om det kan skyldes en mindre stram styring.

Konkret er der igangsat yderligere afklaring om konkrete handlemuligheder på Adm. byggetekniske opgaver og IT. Disse opgaver er overtaget af borgmesterens afdeling, og derfor har det også været dem der har arbejdet på at indhente yderligere viden om problematikkerne på de to områder ude ved de pædagogiske ledere.

Desuden er der nu skabt politisk opmærksomhed på 1. linjeledernes vilkår og rammer. Det er blandt andet skriftliggjort i budgetoplægget for kommende budgetforhandlinger, og det er et vigtigt skridt i den rigtige retning.

Men bestyrelsen kan også konstatere at arbejdet med en ændring af ledernes vilkår er en lang og træg proces, som har krævet og fortsat vil kræve en vedholdende opmærksomhed i bestyrelsens og BUPL Århus fortsatte arbejde. Der er mange instanser der har ambitioner og intentioner på området. Lands- og lokalpolitiske, samt forvaltningsmæssige kræfter har alle mål som lederne gerne skal stå i spidsen for at opfylde. Det udfordrer alt sammen fortsat ledernes vilkår og rammer.

Opmærksomhedspunkter til bestyrelsens fremtidige arbejde vedrørende ledernes vilkår og rammer:

Bestyrelsen vil følge det fortsatte arbejde med ledernes vilkår og rammer op og løbende bidrage med aktuelle og evt. nye perspektiver og vinkler, for at holde momentum og energi fra alle parter på et fortsat arbejde på en kompleks problemstilling. Konkret følge op på hvordan ledernes vilkår og rammer generelt påvirkes af blandt andet ekstern audit, kvalitet og tilsyn i dagtilbud, samt følge op på at der ikke sker opgaveskred til de decentrale ledere som følge af budgetforhandlingerne.

Bestyrelsen vil følge op på det videre arbejde i borgmesterens afdeling med konkret at minimere unødige decentrale arbejdsgange i forhold til IT, adm. fællesskaber og det byggetekniske og rengøringsmæssige område.

I arbejdet skal der fortsat henledes en opmærksomhed fra BUPL Århus og Lederforeningen på det selvejende lederområde, når vi har fokus på ledernes vilkår og rammer. Det gælder mht. deres generelt bedre APV- og trivselsmålinger.

2.B: Pædagogfaglig ledelse:**Opmærksomhedspunkter fra årsmødet 2022 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.

Status:

Igennem det seneste år har gode rammer for at kunne bedrive pædagogfaglig ledelse været den gennemgående dagsorden og italesat af formanden igennem både organisationsmøde med lederforeningerne og møder med forvaltningschefen.

Bestyrelsen har igennem de seneste år arbejdet for udbredelsen af forståelsen af at det er afgørende vigtigt med en bred anerkendelse fra involverede og de beslutningstagende parter på børn og unge området, at pædagogfaglig ledelse, og en løbende udvikling af den pædagogfaglige profession tager tid, og ikke bare er en ren lineær opgave og proces der kan vinges af i en procesplan. I dette arbejde har "Overordnet definitionsramme og definition af 'Pædagogfaglig ledelse' for BUPL Århus Lokale lederforening" været den forståelse der er arbejdet ud fra.

(Link her: [Lederforening | BUPL](#))

På årets ledertræf i maj måned, der havde den overordnede titel "Dilemmaer mellem pædagogfaglig ledelse og styring", havde bestyrelsen i planlægningsarbejdet derfor også et fokus på at fokusere på den pædagogiske profession som en kompleks og mangehovedet profession, der netop i sin grundsubstans har til opgave at kunne håndtere mangeartet hed, forskellighed og også decideret modsatrettet hed i sin udførelse. Dette kræver både ledelsestid, - og ledelsesrum. Og selvfølgelig med et ledelsesmæssigt afsæt i et stærkt professionsfagligt grundlag og det/de konkrete børn, som pædagogikken skal udøves overfor. Ledelsestid til det decentrale fokus og det professionsfaglige afsæt i den konkrete børne og forældregruppe bliver desværre fortsat løbende udfordret af diverse centrale styringsparametre og redskaber.

LLB har desuden arbejdet med problematikkerne vedr. pædagogfaglig ledelse ud fra BUPL's lederforenings arbejdsprogram. Her har VIVE undersøgelsen i Aarhus og de efterfølgende politiske og forvaltningsmæssige dialoger været med til at synliggøre problemstillingen vedr. ordentlig tid og rum til faglig ledelse, samt en anerkendelse af vigtigheden af pædagogfaglig ledelse.

Indsatsen vedrørende en øgning af pædagog faglige ledere på skoleområdet, som er en kompleks indsats, har der ikke været ressourcer til at løfte i dette arbejdsår.

**Forslag til fremtidigt arbejde vedrørende pædagogfaglig ledelse:**

Bestyrelsen skal løbende tage debatten og udfordre den interne forståelse af hvad der er god pædagogfaglig ledelse. Det skal vi gøre i alle fora. Fra Ledertræf, over medlemsmøder og årsmøde.

Ligeledes skal vi tage debatten om vigtigheden af god pædagogfaglig ledelse, og tiden og rummet til den, med både politikere og forvaltning i bestræbelserne på at synliggøre vigtigheden af god pædagogfaglig ledelse.

Fortsættes...

LLB vil i samarbejde med BUPL Århus arbejde for flere pædagogfaglige ledere på skoleområdet, samt ordentlige vilkår for disse: Konkret skal der følges op på:

- Det videre arbejde med oversigt udarbejdet til daglig ledelse over de pæd. faglige ledere juni 2023.
- Den videre afsluttende proces med beskrivelsen af arbejdsopgaven for de fritidspædagogiske ledere på skoleområdet.
- Arbejdet på at etablere fælles arrangementer for pæd. ledere af den fritidspædagogiske opgave med Aarhus Skolelederforening.
- Arbejde for en tydeligere funktionsbeskrivelse af opgaven med at lede den fritidspædagogiske opgave i skolen.

2.C: Kommunikation mellem BUPL Århus/Lederforeningen og ledermedlemmerne:

Opmærksomhedspunkter fra årsmødet 2022 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.

Status:

Siden efteråret 2022 har der været arbejdet med en fælles kommunikation til lederne fra BUPL Århus og Lederforeningen, med det formål at være mere tydelig i det kontinuerlige arbejde på lederområdet. Det har medført fælles nyhedsbreve igennem vinter og forår med en beskrivelse af hvad der aktuelt har været i gang arbejdsmæssigt på lederområdet.

For at sikre en kontinuerlig tæt dialog og en løbende opmærksomhed på lederområdet, deltager BUPL Århus formand og næstformand i alle LLB møder året igennem, men det formål både at bringe relevant information til lederforeningsbestyrelsen vedr. lederområdet, samt ikke mindst at blive "klædt på" med relevante lederperspektiver på det fagpolitiske arbejde i Aarhus. Ligeledes deltager lederforeningens formand i BUPL Århus bestyrelsesmøder, igen for at sikre at lederperspektiver kontinuerligt bringes ind på de punkter som BUPL Århus bestyrelse behandler.

Desuden har der i det sidste år været et fælles bestyrelsesseminar og et fælles bestyrelsesmøde mellem lederforeningens bestyrelse og BUPL Århus bestyrelse. Her behandles punkter og perspektiver, hvor bestyrelsen i BUPL Århus har behov for at få lederforeningsbestyrelsens perspektiver på forskellige temaer og sager. På fælles bestyrelses dagsseminar blev dilemmaer med udgangspunkt i professionsstrategien og LLB's definition af pædagogfaglig ledelse (Årsmøde 2021) drøftet. På det fælles bestyrelsesmøde i marts måned blev der arbejdet videre med arbejdet med en række dilemmaer indenfor professionen. Drøftelserne skal føde ideer til BUPL Århus fremtidige arbejde og handlinger i 2023/2024. Desuden blev diverse andre punkter (lønstrategi og lønftaler for lederområdet) drøftet mellem bestyrelserne.

Desuden har der været indkaldt til medlemsmøder for flere af de ledergrupper hvis områder har været direkte påvirket af problemstillinger og temaer som BUPL Århus og Lederforeningen arbejder med igennem året.

Fakta på kommunikationsaktiviteter til lederne:

BUPL Århus Lederforenings Info – skriftlig kommunikation til alle ledere:

December 2022
Marts 2023 (Info Ledertræf 2023)
Maj 2023
Juli 2023
August 2023 (årsmøde)

Der ud over lederinformation udsendt fra BUPL Forbund og den centrale lederforening

Ledermedlemsmøder 2022-2023:

- 2 X Ledermedlemsmøder PL 0-6 års området (opfølgning VIVE undersøgelse)
- 1 X Ledermedlemsmøde DTL (Opfølgning VIVE undersøgelse)
- 1 x medlemsmøde med nogle fritidspædagogiske ledere vedr. opgavebeskrivelse
- 3 x medlemsmøder fritidscenterledere
- 1 x DTL-medlemsmøde (konsekvenser af lønftale)

Lederforeningens årsmøde 2022: 35 tilmeldte deltagere - afviklet torsdag den 22. september i tidsrummet 08.00 – 12.30

Ledertræf 2023: 151 tilmeldte – afviklet fredag den 2. juni 2023

Forslag til fremtidigt arbejde vedrørende leder foreningens synlighed – kommunikationen/dialogen mellem LLB og ledermedlemmerne:

- Der skal med ideen om medlemsmøder med fokus på strategisk drøftelse af gensidige dagsordener for ledergrupperne
- Der skal fortsat arbejdes med synliggørelse af arbejdet med konkrete indsatser på lederområdet
- Der skal arbejdes videre med fælles dialogrum der kan fokusere på at håndtere problemstillinger, - med både et leder- og medarbejderperspektiv
- Fortsætte den fælles nyhedsorientering BUPL Århus og Lederforeningen

2.D: Løn på lederområdet:**Opmærksomhedspunkter fra årsmødet 2022 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.

Status:

Med afsæt i en ny lønstrategi har Bestyrelsen har været inddraget og orienteret af BUPL Århus inden og under konkrete forhandlingsforløb.

Det fremtidige arbejde vedr. en ny lønstrategi på lederområdet som blev vedtaget på generalforsamlingen i BUPL Århus, er efterfulgt. Følgende er foreløbigt lykkedes i arbejdet på lønområdet for pædagogfaglige ledere:

- At få hævet alle pædagogiske ledere på 0-6 års området, som er en stor ledelsesgruppe, med to løntrin. Dette er et væsentligt skridt på vejen i det videre arbejde mod en bedre løn til alle 1. linje ledere.
- Det er lykkedes at få fjernet de dynamiske elementer for de kommunale DTL hvilket garanterer en stabil løn uden risiko for udsving. Dog var der hverken politisk eller forvaltningsmæssigt vilje til at finde penge til en overgangsordning, og det medførte derfor at der var tale om en omfordeling, betød det en lønnedgang for nogle dagtilbudsledere.
- I en efterfølgende forhandling er det også lykkedes at få landet en lønftale for pædagogiske ledere og dagtilbudslederne på det selvejende område.
- Der blev desuden den 24. august indgået en forhåndsftale vedrørende den nyetablerede stillingskategori "Pædagogisk leder" på Ung i Aarhusområdet, hvor der blandt andet er fokus på at de skal være til rådighed i en udvidet åbningstid grundet aftenaktiviteter i klubberne

Samlet set har der været brugt en hel del tid og ressourcer igennem året af BUPL Århus på disse forhandlinger, hvor også flere af dem trak ud og var langstrakte i forsøget på at nå frem til de bedst mulige resultater set fra et ledersynspunkt.

Forslag til fremtidigt arbejde vedrørende løn på lederområdet:**Forslag til fremtidigt arbejde vedrørende påvirkning af lederens løn:**

- Forhåndsaf tale for de pædagogiske ledere på det kommunale område. Et væsentligt skridt på vejen mod at sikre en rimelig lederløns for alle ledergrupperne, men der er stadig ledergrupper der skal arbejdes på at få løftet.
- Resultaterne skal kunne strategisk bruges i det fremtidige arbejde for at løfte lønnen for de fritidspædagogiske ledere på skoleområdet.

3. Andre bestyrelsesopgaver i LLB's arbejde i perioden 2022 - 2023:

3.A: OK24 på lederområdet. Indledningsvist skal der lige rettes en opmærksomhed på at lederens generelle lønstigninger ligger implicit som en del af pædagogernes overenskomstforhandlinger.

I det foreløbige forløb vedrørende OK24 har den lokale lederforening har medvirket aktivt i indsamlingen af punkter for lederområdet til OK24. Punktet vedr. kravets forslag været på flere bestyrelsesmøder igennem foråret. Ligeledes har BUPL Århus den tidlige forsommer sendt en survey ud til alle Aarhus ledere med mulighed for at svare på hvilke forslag til krav de ønskede at BUPL skulle gå med videre i OK24 forhandlingerne.

Fra bestyrelsen i vores lokale lederforening har der på baggrund af kommunikationen til lederområdet under OK21 været rettet en opmærksomhed til BUPL Forbund med ønsket om en løbende og bedre kommunikation under det kommende OK24 forløb. LLB's formand har i dialoger med den centrale lederforeningsbestyrelse (LB) og BUPL Forbund appelleret til en god kommunikation til, og dialog med lederne i det kommende overenskomstforløb.

Ind til videre har det medført, at den centrale lederforening den 8. juni var vært for et virtuelt orienteringsmøde for hele lederområdet vedrørende krav til OK24 for lederne. Der var på dette møde opbakning til følgende områder fra den centrale lederforening i kravene på lederområdet til OK24:

1. Løn til lederne
2. Tid og rum til pædagogfaglig ledelse
3. Mere fokus på Lokal arbejdsmiljø-struktur for ledere, da lederne er omfattet af loven om arbejdsmiljø)
4. Balance i arbejdslivet, blandt andet med fokus på de ledergrupper hvor dele af deres arbejdstid fastlægges som børnetid. Hvilke konsekvenser har det set i relation til det der står i lederoverenskomsten vedrørende lederens mulighed og ansvar for selv at tilrettelægge arbejdstid og ingen højeste arbejdstid. Det skal igen ses i lyset af hastigheden af implementering af nyt og dermed prioritering løbende nødvendig.

3.B: Dagtilbudsaftalen og planlægningsværktøjer. Igennem året har dagtilbudsaftalen løbende været til drøftelse i den lokale lederforenings bestyrelse. Der har været fokus på det kendte tema vedr. manglende fleksibilitet i forbindelse med brug af faste medhjælpere på deltid til vikardækning, samt også at planlægningsværktøjet på flere parametre har oplevedes værende for ufleksibelt og ikke nødvendigt. Disse opmærksomheder har bestyrelsen videregivet til BUPL Århus som har medtaget disse problematikker i forhandlingsudvalget. Aktuelt status er, at der nu åbnes op for justeringer af dele af aftalen i forhandlingsudvalget. Her er ovenstående punkter en del af forhandlingerne.

3.C: Analyse af BU organisering. Leder foreningens bestyrelse var repræsenteret på BUPL Århus Teamsmøde med dagtilbudsledere og pædagogiske ledere vedrørende analysen af Børn og Unges organisering. Intentionen med mødet var at udveksle viden gensidigt om den samlede struktur, samt at give et bedre fundament til besparelsesdelen i analysen. De selvejende dagtilbud blev også af BUPL Århus inviteret til interview for at tale om deres placering i strukturen.

3.D: Tilsyn. Bestyrelsen har arbejdet med opmærksomhedspunkter i forbindelse med det lovpligtige tilsyn, og har været kritisk overfor at nogle af lederne skal uddannes til at føre tilsyn i eget dagtilbud. Det skaber etiske og moralske udfordringer, når Aarhus Kommune ikke vil bruge de økonomiske ressourcer på at uddanne konsulenter til opgaven, eller alternativt at uddanne hele dagtilbudsledelsen i at udføre tilsyn. Lederforeningens bestyrelse har ligeledes talt for at der skal være en tydelig kommunikation omkring opfølgningen på tilsynet.

3.E: Rekruttering og fastholdelse også i et Seniorarbejdsliv, og også for lederområdet.

Igennem året har bestyrelsen løbende været inddraget i BUPL Århus drøftelser og overvejelser vedrørende konsekvenserne af rekrutteringsudfordringerne på vores fagområde.

Bestyrelsen har under dagsordenen med de stadig stigende rekrutteringsudfordringer haft besøg af forvaltningen og personalekonsulent Christian Thaarup til et oplæg om fastholdelse af seniormedarbejdere set i forlængelse af rekrutteringsproblemerne som bliver en større og større udfordring. Christian oplyste at der pt. ikke er en naturlighed at lederne tilbyder og afholder egentlige selvstændige seniorsamtaler med relevante medarbejdere. Forvaltningen arbejder lige nu på materiale til både ledere og medarbejdere om seniorsamtale.

Det blev også drøftet hvad forvaltningen og BUPL i samarbejde evt. kan gøre for at kvalificere ledige pædagoger til i højere grad at fremstå kvalificeret til indtrædelse i de ledige stillinger i Børn og Unge, da der er brug for alle kvalificerede hænder når vi skal besætte de ledige pædagogstillinger. Udfordringen med de fortløbende stigende rekrutteringsudfordringer er aktuelt størst i randområderne, men breder sig i stigende grad mere og mere i kommunen.

Rekruttering og fastholdelse på lederområdet har bestyrelsen også forholdt sig til løbende igennem året. Dette arbejde skal ses i relation til afsnit 2.A i denne beretning "Ledernes vilkår og rammer" hvor ordentlige vilkår for at kunne rekruttere og fastholde ledere har været en helt central faktor i drøftelserne med forvaltningen.

3.F: Merituddannelsen og sporskifte merit. Lederforeningsbestyrelsen har af BUPL Århus været inddraget i arbejdet med udfordringerne ifm. Meritten, nemlig at "aarhusmodellen" hvor de studerende fik fuld løn under uddannelsen, pludseligt blev fjernet. Lige nu er status at det er væsentlig dyrere for institutionerne at sende en medarbejder på pædagogmerit frem for en merit som pædagogisk assistent. og det er pt. endnu ikke fundet en fremtidig aftaleløsning mht. hjælp til finansiering i institutionerne. Der er dog et delvist håb forude, idet at folkettinget lige inden sommerferien vedtog rammerne om en opkvalificeringspulje. Lige nu afventer man hvordan den konkret udmøntes.

3.G: Dialog med PBU. Bestyrelsen har i foråret haft besøg af PBU ved lederkonsulent Anne Kjærgaard som kom med et oplæg vedr. pensionsstatus på lederområdet, og resultatet viste at rigtig mange ledere ikke løbende har fået deres pensionsforhold justeret ind i forhold til at kunne gå på pension med en pensionsindtægt der med rimelig vis kan sikre sammen økonomiske rammer efter man er stoppet på arbejdsmarkedet, og bestyrelsen kan kun anbefale at man tager fat i PBU omkring sine pensionsforhold. Kontaktoplysninger her: [Kontakt os \(pbu.dk\)](mailto:kontakt@pbu.dk)

4. Lederforeningens årsmøde 2022:

Formiddagen var delt op af den formelle del af årsmødet, hvori der også var en statusberetning for BUPL's centrale lederforening ved lederforeningens formand Eva Immertreu, samt en efterfølgende temadrøftelse omkring "Hvad indbefatter god pædagogfaglig ledelse, og hvordan kan en ledelsespraksis for det organiseres".

Der var til årsmødet i 2022, 35 fremmødte ledermedlemmer. Det var omtrent samme antal deltager som året før.

5. Ledertræf 2023.

146 tilmeldte ledere var mødet op til BUPL Århus lokale lederforenings Ledertræf 2023 på Restaurant Hermans i Tivoli Friheden.

Med overskriften ”Dilemmaer mellem pædagogfaglig ledelse og styring” havde bestyrelsen sammensat et program der med forskellige perspektiver drejede sig om de mange dagsordener og det stigende pers som de pædagogiske ledere oplever pga. andre omkringliggende opgaver end det mest centrale, fokus på ledelse af pædagogikken.

Dagens indledes med et kort, virtuelt oplæg fra vores forholdsvis nye Børn og Unge direktør Tanja Nyborg der kort bidrog med hendes perspektiver på temaet, og fortsatte med oplæg fra Line Togsverd (Pædagogfaglig ledelse mellem styring og pædagogik) der havde fokus på at pædagogikken i sin grundsubstans er ”uren” og



derfor kræver rum for løbende drøftelser med forskellige faglige refleksioner og perspektiver og handleveje, og at det dermed også kræver både ledelsesrum -og tid til at kunne bedrive ledelsen af pædagogikken ud fra den konkrete virkelighed man er leder i og for.

Lykke Mose (Kan ledere selv vælge hvordan styringen skal styre dem?) fulgte op med på baggrund i frisættelsesforsøgene i visse kommuner at udfordre forståelsen af hvordan man som leder kan agere i en styringsdagsorden i en politisk styret organisation. Efter frokosten kom Joachim Offenberg (Kan vi helt undvære ledelse og styring?) Og gav et forunderligt indblik i hvordan et komplekst myrer samfund med mange individer fungerer uden ledelse, og det er vel at mærke med individer der stort set ingen hjerne har. Dagen sluttede med Lene Tanggaard (Tæller vi det der tæller?) som bidrog med relevant viden og perspektiver på om vi i styringskæden fokuserer på det rigtige når vi evaluerer på vores arbejde.

6. BUPL Århus Generalforsamling 2022.

På BUPL Århus generalforsamling i 2022 blev følgende vedtaget for lederområdet:

”Pædagogfaglig ledelse på alle pædagogiske arbejdspladser er essentielt for pædagogers arbejdsvilkår og udøvelse af den pædagogiske profession. VIVE undersøgelsen blandt de pædagogiske ledere på dagtilbudsområdet viste, at en del ledelsestid bruges på opgaver, der tager tiden fra pædagogfaglig ledelse. Resultaterne skal danne baggrund for konkret påvirkning af de pædagogiske ledes vilkår, og samtidigt rejse debatten om løn og vilkår for pædagogfaglig ledelse på samtlige områder med henblik på at fastholde og rekruttere ledere til fremtiden.

Derfor vil bestyrelsen arbejde for:

- *En ny lønstrategi.*
- *At opgaven for de pædagogfaglige ledere på dagtilbudsområdet ændres og i høj grad tilgodeser tid til faglig ledelse.*
- *Afdækning af barriererne for flere ledere med pædagogfaglig baggrund på skoleområdet, samt strategi for at øge antallet”*

Med henblik på arbejdet med lokalt at øge antallet af ledere med pædagogfaglig baggrund på skoleområdet, skal det her kort fortælles at BUPL Århus og den lokale lederforenings bestyrelse af ressourcemæssige grunde ikke har nået konkrete tiltag på dette område. Det er her også vigtigt at pointere at der er stor variation af tilstedeværelsen af pædagogfaglig ledelse på skolerne, og at man derfor ikke i Aarhus kan tale om en generel problematik, men også at der på nogle skoler ikke er pædagogfaglig ledelse repræsenteret på matriklerne til at lede fritidsdelen og den pædagogiske faglighed.



Der skal samtidig her også lige lyde en opfordring til at I som ledere møder op på BUPL Århus' generalforsamling 2023, fredag den 6. oktober kl. 17.00. Kom og bak op om det fagpolitiske arbejde, som i de kommende år står overfor store udfordringer i arbejdet med at sikre at der også fremtidigt kan sikres ordentlig kvalitet og rammer til at udføre arbejdet i, inden for vores fagprofession.

7. Fra BUPL's centrale lederforening:

Nedenfor følger lige en skriftlig beskrivelse af arbejdet fra bestyrelsen i BUPL's centrale lederforening, i hvilken dagtilbudsleder Kristine Schroll sidder som vores lokale lederforenings repræsentant.

360 grader. Med afsæt i et ønske fra LB om mere synlighed omkring BUPL's arbejde for/med de pædagogfaglige ledere blev der i foråret 2021 nedsat en styregruppe der skulle udarbejde en indstilling til BUPL's kongres om det videre arbejde med synliggørelse af Lederforeningen. Styregruppen består både af LB- medlemmer, det lederansvarlig FU-medlem Kongressen besluttede i efteråret 2022 at der skulle iværksættes en 360 graders undersøgelse af lederens oplevelse af BUPL. Undersøgelsen er afsluttet og Styregruppen arbejder nu videre med forskellige scenarier, der kan understøtte synliggørelsen af Lederforeningen i BUPL. Styregruppens arbejde munder forhåbentligt ud i en ny kongresindstilling til Kongressen 2024, der understøtter den centrale lederforenings arbejde på tværs i hele landet.

Overenskomst 24. Ledernes generelle lønstigninger ligger implicit i pædagogerne overenskomstforhandlinger, men vi har i LB også stillet krav på lederområdet. Vi ønsker højere løn, tid til faglig ledelse, et bæredygtigt arbejdsliv hvor alle ledere kan balancere imellem arbejde og privat liv på en hensigtsmæssig måde. Kravene er bl.a. fremkommet på et stort nationalt online møde for alle ledermedlemmer der blev afholdt den 8. juni.

Rekruttering og fastholdelse. LB har været og er stadig optaget af rekrutterings- og fastholdelsesproblematikkerne for både pædagoger og pædagogfaglige ledere. Pædagogmanglen betyder at det bliver sværere for lederne at opretholde den pædagogiske kvalitet i institutionerne, og de kommer på overarbejde i forhold til både rekruttering og at få dagligdagen til at hænge sammen. En undersøgelse viser at hver tredje leder overvejer at forlade lederjobbet pga. de vilkår de arbejder under. LB har derfor også haft stort fokus på ledernes psykiske arbejdsmiljø i det forgange år. Bl.a. for at kunne tiltrække flere ledere men bestemt også for sikre de nuværende ledere et godt og sundt arbejdsmiljø.

Ledernes psykiske arbejdsmiljø. Som nævnt har LB haft stort fokus på ledernes psykiske arbejdsmiljø.

På BUPL's lederpolitiske årskonference i foråret blev det tydeligt at lederens psykiske arbejdsmiljø er en kollektiv udfordring som også kræver kollektive løsninger. Det mandede bl.a. ud i at der nu er

indskrevet i en ny vejledning fra Arbejdstilsynet tager hånd om lederens svære dobbeltrolle i arbejdsmiljøspørgsmål. at ledere også har ret til en arbejdsmiljørepræsentant.

Link til BUPL-artikel her: [Ny vejledning slår fast: Ledere er beskyttet af arbejdsmiljøloven | BUPL](#)

Den nationale kvalitetsundersøgelse på 0-6 års området. Lederforeningen har fulgt og følger fortsat op på hvordan der bliver arbejdet med resultatet af den nationale kvalitetsundersøgelse. Bl.a. er leder foreningens formand Eva Munck Immertreu i tæt dialog med både ministeriet og KL om hvilke tiltag der kan understøtte højnelsen af kvaliteten i de danske dagtilbud. Pt. er konklusionen desværre at både pædagogmangel og færre penge til de kommunale budgetter vanskeliggør kvalitetsarbejdet.

Tilsynsopgaven der ligger hos dagtilbudslederne. BUPL's centrale Lederforening er opmærksom på tilsynsopgaven der aktuelt løber af stablen. Bestyrelsen har fokus på den tilsynsopgave og dermed også uddannelsesopgave, som er kommet til at ligge hos dagtilbudsledelserne. De foreløbige meldinger er at det er et meget tidskrævende arbejde at forberede gennemføre og samle op på tilsynsbesøgene.

Den nationale kvalitetsundersøgelse. Lederforeningen har fulgt og følger fortsat op på hvordan der bliver arbejdet med resultatet af den nationale kvalitetsundersøgelse.

8. Den Lokale Lederforeningsbestyrelse internt:

Den lokale lederforenings bestyrelse har igennem de seneste år haft gavn og glæde af at alle områder i Børn og Unge har været repræsenteret i bestyrelsen. Konkret består bestyrelsen af pædagogiske ledere (0-6 års området), fritidspædagogisk leder (SFO/skoleområdet), pædagogisk leder (på klubområdet), pædagogisk leder (på skoleområdet) selvejende dagtilbudsledere og en kommunal dagtilbudsleder. En sådan bred sammensætning kvalificerer alt andet den nødvendige viden som bestyrelsen skal besidde for at kunne arbejde bredt med ledelsesdagsordenen i et 0 – 18 års perspektiv.

Bestyrelsen har i løbet af den seneste arbejdsperiode måtte sige farvel til 2 bestyrelsesmedlemmer, som er trådt ud af deres stillinger i Børn og Unge. Ligeledes har 2 andre bestyrelsesmedlemmer i perioder været fraværende på baggrund af at måtte påtage sig nødvendige store ekstraopgaver ledelsesmæssigt (konstitueringer). Det har selvfølgelig kunne mærkes i bestyrelsens drøftelser og arbejde. Der skal herfra lyde en stor tak til alle bestyrelsesmedlemmer for arbejdsindsatsen i det forgangne år.

Dette var bestyrelsens skriftlige beretning. Vi håber at se dig til årsmødet den 29. september.

På bestyrelsens vegne
Ulf Groth Berntsen, Formand