

1 **Dagsordenspunkt 5.x**

2

3 **Strategi for styrket udvikling af tillidsvalgte**

4

5 **Forslagsstiller:** Hovedbestyrelsen

6

7 **Forslag:**

8 Det indstilles, at kongressen

- 9 • vedtager Strategi for styrket udvikling af tillidsvalgte

10

11 **Begrundelse:**

12 Tillidsvalgte spiller en helt central rolle for at realisere BUPL's formål om at sikre de bedste  
13 vilkår for pædagogerne og professionen og for at binde vores fællesskab og indsatser  
14 sammen. Derfor satte kongres 2022 gang i et udviklingsprojekt, som havde til formål at  
15 komme med forslag til en strategi for, hvordan vi styrker de tillidsvalgtes forankring i BUPL og  
16 skaber sammenhæng i deres arbejde på tværs af organisationen.

17 Ambitionen er at styrke hele kæden af tillidsvalgte. Det sker bl.a. via en styrkelse af  
18 uddannelse af BUPL's tillidsvalgte, så vi får et stærkt fælles strategisk afsæt for at skabe endnu  
19 bedre resultater i forhold til professionen, vilkår og det organiserede fællesskab. Og det sker  
20 via en styrkelse af det organisatoriske samarbejde på tværs af fagforeninger og forbundshus.

21 Strategien bygger på et solidt vidensgrundlag, hvor vi undersøgte både egne og andre  
22 organisationers erfaringer og de forskellige tillidsvalgtes behov. Desuden har der været en  
23 inddragende proces gennem ideværksted, besøg i alle fagforeninger og politisk mødested.

24 **Proces:**

25 Beslutninger vedr. implementering strategien forankres i hovedbestyrelsen, som uddelegerer  
26 det videre arbejde til de relevante dele af organisationen.

27 **Økonomi:**

28 Det koster varigt 6.04 mio. kr. at drive BUPL's fagpolitiske højskole i en kongresperiode.

29 Der afsættes 4,4 mio. kr. i denne kongresperiode. Derudover overføres 1.5 mio. kr., som er  
30 ubrugte midler fra igangværende kongresprojekt Styrket udvikling af tillidsvalgte. I alt 5.9  
31 mio. kr. for kongresperioden.

32 I de 5,9 mio. kr. indgår 860.000 kr. til investering i opstart af det tværgående  
33 kompetenceteam, udvikling af materiale (fælles TR-uddannelse), mødeaktivitet ifm. udvikling  
34 af nye politikker og udvikling af supplerende arbejdsmiljøkurser. Den fagpolitiske højskole  
35 realiseres gradvist, derfor afsættes det fulde beløb ikke for perioden.

## 1 BUPL's fagpolitiske højskole

### 2 Strategi for en styrket udvikling af tillidsvalgte

3 De tillidsvalgte i BUPL er helt centrale for  
4 medlemmernes hverdag og organisationens  
5 arbejde med at skabe resultater.

6 Mange beslutninger træffes i dag lokalt på  
7 arbejdspladser og i kommuner, og den udvikling  
8 bliver kun større. Derfor er det helt afgørende, at vi  
9 står som et samlet, stærkt fællesskab – fra  
10 arbejdspladser til det nationale niveau.

11 BUPL's strategi giver et fælles afsæt for arbejdet  
12 med og for tillidsvalgte i hele organisationen. Den  
13 giver bud på, hvordan hele kæden af tillidsvalgte styrkes, så tillidsvalgte klædes bedst  
14 muligt på til fremtidens opgaver, og organisationen står stærkere ift. mobilisering og  
15 realisering af politiske mål nationalt, lokalt og på arbejdspladserne.

16 Strategien skal sikre, at der er flere, som vil være en del af fællesskabet, og at  
17 medlemmerne får et stærkere sammenhold på arbejdspladsen på grund af de  
18 tillidsvalgtes indsats. Strategien skal understøtte, at tillidsvalgtes ressourcer bringes i  
19 spil gennem deltagelse, involvering og fælles handling.

20 BUPL's svar på en styrkelse af kæden af tillidsvalgte er oprettelsen af BUPL's  
21 fagpolitiske højskole. BUPL's fagpolitiske højskole er organisationens strategiske  
22 udgangspunkt for dannelse, læring og fællesskab. Det er en rammebeskrivelse for  
23 aktiviteter lokalt, fælles i netværk på tværs og nationalt, men ikke et fysisk sted.

24 BUPL's fagpolitiske højskole skal sikre, at vi gør mere sammen, styrker kæden af  
25 tillidsvalgte og har et stærkt fagpolitisk fællesskab. På den måde opnår vi bedre  
26 resultater i forhold til professionen, vilkår og det organiserede fællesskab på vores  
27 arbejdspladser over alt i landet.

28 Det gør BUPL's fagpolitiske højskole konkret ved at oprette et **tværgående**  
29 **kompetenceteam**, at bruge **digital læring og understøttelse** samt lave  
30 **uddannelsesplaner** for alle grupper af tillidsvalgte. Højskolen vil også skabe mere  
31 sammenhæng og gennemslagskraft ved at lave et **fælles fagpolitisk træf** for FTR, LTR  
32 og faglige sekretærer og ved i højere grad at samle tillidsvalgte via **politiske**  
33 **webinarer** mv.

---

*Strategien omhandler:  
Tillidsrepræsentanter,  
Fællestillidsrepræsentanter,  
Arbejds miljørepræsentanter,  
Ledertillidsrepræsentanter,  
Bestyrelsesmedlemmer og  
Faglige sekretærer.*

---

34 Derudover sker det ved nye indsatser eller styrkelse af indsatser for hver af de seks  
35 grupper af tillidsvalgte.

## 36 **Tværgående strategiske indsatser**

### 37 **Tværgående kompetenceteam**

38 I et samarbejde mellem fagforeninger og forbundskontor oprettes et tværgående  
39 kompetenceteam for at styrke kvalitet, sammenhængskraft og effektivitet i  
40 uddannelsen af tillidsvalgte. Det tværgående kompetenceteam kan bestå af både  
41 ansatte og politisk valgte, og skal sikre bedre brug af BUPL's ressourcer, skabe  
42 sammenhæng på tværs af organisationen, og styrke koblingen mellem vores arbejde  
43 på nationalt og lokalt niveau. Med afsæt i fælles politikker og målsætninger for  
44 tillidsvalgtes arbejde står det tværgående kompetenceteam for udvikling,  
45 planlægning og afholdelse af uddannelser for alle typer af tillidsvalgte i BUPL.

46

### 47 **Digital læring og understøttelse**

48 BUPL's fagpolitiske højskole skal anvende nye digitale læringsformater og flere  
49 blandede læringsaktiviteter, med både digitale og fysiske elementer. De digitale  
50 formater kan medvirke til at skabe flere læringsaktiviteter på tværs.

51

### 52 **Fælles fagpolitisk træf**

53 For at styrke sammenhængskraft og kobling til BUPL afholdes hvert andet år et fælles  
54 fagpolitisk træf for FTR, LTR og faglige sekretærer. Træffet skal skabe fælles ståsted,  
55 hvor der diskuteres, hvordan strategi og politik kan udmøntes lokalt og nationalt. På  
56 træffet vil der være mulighed for at mødes på tværs og arbejde i egne grupper.

### 57 **Tæt kobling til politiske mål og mulighed for at kunne handle hurtigt**

58 Alle tillidsvalgte skal have styrket deres politiske dannelse og kobles tættere til  
59 BUPL's politiske mål. BUPL-fællesskabet skal kunne handle hurtigere politisk, og  
60 derfor skal involvering og deltagelsesmulighederne øges blandt andet gennem flere  
61 politiske webinarer og politiske mødesteder.

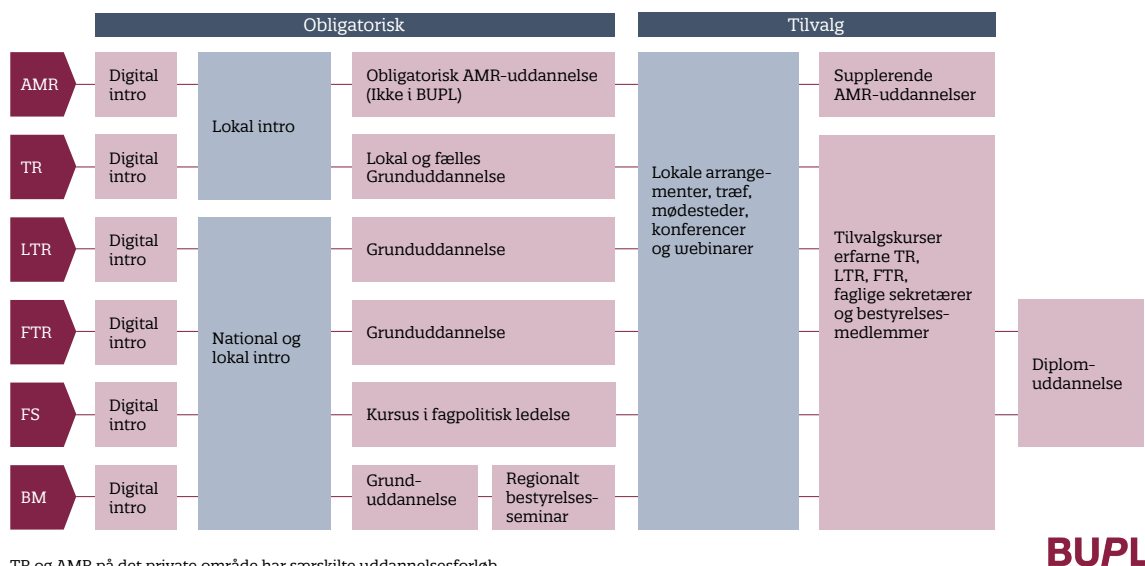
62

### 63 **Uddannelsesplan for alle og fælles kursuskatalog**

64 Alle tillidsvalgte skal styrkes og bydes velkommen i det fagpolitiske fællesskab. De  
65 skal tilbydes en digital introduktion, en grunduddannelse og et fælles kursuskatalog  
66 med både lokale og centrale kursustilbud. Der laves uddannelsesplaner for hver  
67 enkelt gruppe af tillidsvalgte. Beslutning om den enkeltes deltagelse skal ske i dialog

68 med den lokale fagforening, så man sikrer, at det bliver uddannelse til opgaven og  
69 tager afsæt i den enkeltes kompetencebehov. Se oversigt nedenfor.

## BUPL's Fagpolitiske Højskole - Uddannelser i fællesskab



70

## 71 Strategiske indsatser fordelt på tillidshverv

72 Med BUPL's fagpolitiske højskole lægges der også op til at styrke og justere i de  
73 indsatser, som er målrettet de seks grupper af tillidsvalgte.

74

## 75 Tillidsrepræsentanter

76 Tillidsrepræsentanter er et afgørende bindeled mellem medlemmer og fagforening. I  
77 BUPL er den lokale forankring grundstenen i arbejdet med tillidsrepræsentanter. Med  
78 strategien skal den lokale forankring og relation suppleres med en styrkelse af  
79 sammenhæng og fællesskab på tværs af hele organisationen.

80 Det sker via følgende initiativer:

- 81 - **Fælles TR-grunduddannelse:**
- 82 En ny fælles TR-grunduddannelse, som skaber sammenhæng og fællesskab
- 83 på tværs og skaber et ensartet udgangspunkt for arbejdet som
- 84 tillidsrepræsentant under hensyn til lokale forhold. Det sikres ved at
- 85 tilrettelægge forløbet, så det består af to dage lokalt, to dage fælles og to dage
- 86 lokalt.

87

- 88 - **Ny TR-politik**  
89 Der skal laves en ny TR-politik, der beskriver rollen og ambitionerne til  
90 uddannelse og understøttelse af tillidsrepræsentanter og indeholder en  
91 målsætning for vilkår.  
92
- 93 - **Digitalt TR-opslagsværk**  
94 Tillidsrepræsentanter har brug for hurtigt og let at tilegne sig relevant viden i  
95 forbindelse med TR-arbejdet. Derfor er der behov for et digitalt opslagsværk,  
96 hvor TR hurtigt kan få overblik over aftaler og regler, samt TR's egen rolle.

97

## 98 **Arbejdsmiljørepræsentanter**

99 Arbejdsmiljørepræsentanter er afgørende i arbejdet med pædagogernes arbejdsmiljø  
100 og kan skabe en kobling mellem arbejdsmiljø og aktuelle dagsordner. Ansvar for  
101 uddannelse af arbejdsmiljørepræsentanter er arbejdsgivernes, men BUPL kan  
102 supplere med viden og efteruddannelse.

103 Initiativer:

- 104 - **Stærkere kobling til BUPL**  
105 Arbejdsmiljørepræsentanter skal klædes bedre på ift. AMR-arbejdet og kobles  
106 tættere til BUPL bl.a. gennem politiske og faglige webinarer, som giver dem  
107 mere indsigt i BUPL's strategiske arbejde og fagligt relevante emner.
- 108 - **Digitalt AMR-opslagsværk**  
109 Arbejdsmiljørepræsentanterne skal have adgang til relevant viden om  
110 arbejdsmiljøarbejdet via digitalt opslagsværk.
- 111 - **Samarbejdet skal styrkes mellem TR, AMR og med Leder (TRIO)**
- 112 - **Supplerende AMR-uddannelser**  
113 Arbejdsmiljø og profession går hånd i hånd. Derfor skal BUPL tilbyde  
114 skræddersyede arbejdsmiljøkurser målrettet.

115

## 116 **Fællestillidsrepræsentanter**

117 Fællestillidsrepræsentanterne varetager afgørende funktioner både som  
118 tillidsrepræsentanternes samarbejdspartner og vigtigt bindeled mellem kommune og  
119 fagforening. Fællestillidsrepræsentanter har dog meget forskellige vilkår for arbejdet  
120 og forskellige samarbejdsflader med den lokale fagforening. Derfor er der behov for  
121 et mere fælles afsæt i forhold til FTR-rollen.

122 Initiativer:

- 123 - **Ny FTR-politik**  
124 Der skal laves en FTR-politik, som beskriver nationale og lokale forpligtelser.
- 125 - **Stærkere kobling til andre tillidsvalgte og BUPL**

126 FTR skal være en del af nyt og større fagpolitisk træf. Derudover skal FTR  
127 kobles tættere til BUPL bl.a. gennem politiske webinarer.  
128 - **Ny grunduddannelse med mulighed for tilvalgsfag**  
129 Der skal laves en reorganisering af uddannelsestilbud til FTR, hvor der  
130 udvikles en grunduddannelse, som alle skal have, og tilvalgskurser, som nogle  
131 kan vælge til i dialog med den lokale fagforening.

132

### 133 **Ledertillidsrepræsentanter**

134 Ledertillidsrepræsentanterne varetager en kernefunktion i forhold til lederarbejdet i  
135 BUPL. Ledertillidsrepræsentanten har en vigtig funktion i at varetage ledernes  
136 interesser lokalt. Der er behov for en tydeligere beskrivelse af deres rolle, herunder  
137 afklaring af deres lokale strategiske arbejde samt flere og bedre uddannelsestilbud til  
138 dem.

139 Initiativer:

- 140 - **Ny LTR-politik**  
141 Der skal laves en LTR-politik, som beskriver rolle og behov for understøttelse  
142 og uddannelse.
- 143 - **Grunduddannelse og mulighed for tilvalgsfag**  
144 Ledertillidsrepræsentanterne skal have en grunduddannelse, som alle skal  
145 tage og suppleres med mulighed for tilvalgskurser som kan vælges til i dialog  
146 med den lokale fagforening.
- 147 - **Digitalt LTR-opslagsværk**  
148 LTR skal hurtigt og let kunne tilgå relevant viden i forbindelse med LTR-  
149 arbejdet. Derfor er der behov for et digitalt opslagsværk, hvor LTR hurtigt kan  
150 få overblik over aftaler og regler, samt LTR's egen rolle.
- 151 - **Stærkere kobling til andre tillidsvalgte og BUPL**  
152 LTR skal være en del af nyt og større fagpolitisk træf. Derudover skal LTR  
153 kobles tættere til BUPL bl.a. gennem politiske webinarer.

154

### 155 **Bestyrelsesmedlemmer**

156 Bestyrelsesmedlemmerne spiller en afgørende rolle for demokrati og  
157 medlemsengagement i BUPL. Bestyrelsesmedlemmerne skal være klædt på til  
158 opgaven blandt andet ved fokus på politisk dannelse og rollen som  
159 bestyrelsesmedlem.

160 Initiativer:

- 161 - **Ny grunduddannelse**  
162 Bestyrelsesmedlemmer skal have en grunduddannelse. Derudover mulighed  
163 for tilvalg, som kan vælges til i dialog med den lokale fagforening.

- 164 - **Regionale bestyrelsesseminar**  
165 Oplevelsen af involvering og netværk på tværs skal styrkes via regionale  
166 bestyrelsesseminarer på tværs af fagforeningerne.  
167 - **Stærkere kobling til andre tillidsvalgte og BUPL**  
168 Bestyrelsesmedlemmer skal kobles tættere til BUPL bl.a. gennem politiske  
169 webinarer.

170

## 171 **Faglige sekretærer**

172 Faglige sekretærer varetager vigtige opgaver i forbindelse organiseringsarbejdet,  
173 forhandling både eksternt og internt og den politiske ledelse af fagforeningerne i  
174 BUPL. De faglige sekretærer har også en nøglerolle i forhold til at styrke de andre  
175 tillidsvalgte. Derfor er der behov for at løfte denne gruppe.

176 Initiativer:

- 177 - **Kursus i fagpolitisk ledelse**  
178 Der skal skræddersys uddannelse i fagpolitisk ledelse målrettet faglige  
179 sekretærer evt. sammen med andre faglige organisationer.  
180 - **Mulighed for tilvalgs kurser sammen med andre tillidsvalgte.**  
181 - **Stærkere kobling til andre tillidsvalgte og BUPL**  
182 Faglige sekretærer skal være en del af nyt og større fagpolitisk træf. Derudover  
183 skal faglige sekretærer kobles endnu tættere til BUPL bl.a. gennem politiske  
184 webinarer og mødesteder.