

1 **Dagsordenspunkt 5.x**

2 **Styrkelse af det lederpolitiske arbejde**

3

4 **Forslagsstiller: Hovedbestyrelsen og Lederforeningens bestyrelse**

5

6 **Forslag:**

7 **Det indstilles, at kongressen**

- 8 • vedtager forslag til styrkelse af det lederpolitiske arbejde

9

10 **Begrundelse:**

11 På kongressen i 2022 vedtog BUPL som samlet fællesskab at igangsætte et 360 graders
12 eftersyn af det lederpolitiske arbejde i BUPL. Eftersynets formål var "at danne grundlag for en
13 mulig revurdering af organiseringen af det lederpolitiske arbejde ved kongressen i 2024". Der
14 blev nedsat en styregruppe for projektet, som har indsamlet viden og løbende har drøftet
15 eftersynet med alle led i BUPL for at sikre, at lederarbejdet blev belyst 360 grader rundt.

16 Styregruppens forslag er på den baggrund følgende:

17 **1. Et stærkt fællesskab mellem pædagoger og pædagogfaglige ledere**

18 De pædagogfaglige ledere har en vigtig plads i fællesskabet i BUPL. Som pædagoger og
19 pædagogfaglige ledere er vi rundet af samme profession og har samme børnesyn. Vi kæmper
20 sammen for pædagogikken.

21 Vi ved, at stærk pædagogfaglig ledelse er helt afgørende for at sikre pædagogisk kvalitet og
22 medarbejdernes trivsel. Derfor skal ledelse af pædagogisk arbejde udøves af ledere med
23 pædagogfaglig baggrund, viden og indsigt: Pædagogfaglige ledere.

24 I dag er de pædagogfaglige ledere udfordret. Det har sin pris at gå forrest i en tid, hvor
25 rammer og vilkår for den pædagogfaglige ledelsesopgave er udfordret af bl.a. kommunale
26 besparelser, pædagogmangel, og alt for mange opgaver uden sammenhæng til den
27 pædagogfaglige ledelses kerneopgave. Også derfor er ledernes psykiske arbejdsmiljø presset,
28 og der er mange steder udfordringer med at rekruttere og fastholde lederne i jobbet.

29 Det har konsekvenser for pædagogerne og for pædagogikken. Derfor står vi sammen om at
30 forbedre vilkårene for de pædagogfaglige ledere, når det handler om tid til faglig ledelse, et
31 godt psykisk arbejdsmiljø og en løn, der svarer til ansvaret.

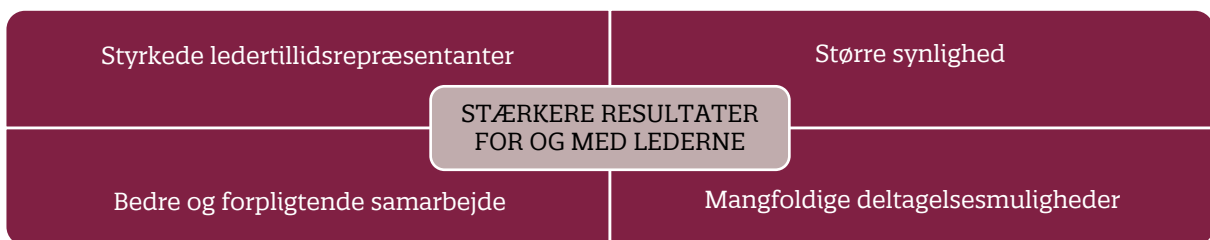
32 2. Vi skal styrke lederarbejdet i BUPL

33 Selvom vi har meget tilfælles, er der også forskel på at være pædagog og pædagogfaglig leder.
34 Derfor har vi i BUPL en Lederforening, som sikrer en stærk lederstemme, både internt i BUPL
35 og eksternt overfor beslutningstagere og andre interessenter. Det skal vi holde fast i.

36 I BUPL varetages lederens interesser – som det står i vores love – i *fællesskab* mellem BUPL
37 og Lederforeningen. Lokalt og nationalt. Derfor er sammenhængskraft og koordinering
38 afgørende, når vi varetager de pædagogfaglige lederes interesser.

39 Der er dog en række udfordringer på lederområdet, som styregruppen for 360 graders
40 eftersynet af lederarbejdet har identificeret på baggrund af en ledermedlemsundersøgelse.
41 Diagnosen af lederarbejdet viser bl.a., at mange ledere ikke oplever, at BUPL varetager deres
42 interesser, at Lederforeningen ikke er synlig nok, at koblingen mellem det lokale og nationale
43 niveau er utilstrækkelig og at den politiske struktur ikke er optimal.

44 Vi skal derfor som samlet organisation være bedre til at skabe resultater for og med lederne.
45 Det skal vi gøre ved særligt at handle indenfor fire prioriterede områder:



46

47 • **Styrkede ledertillidsrepræsentanter**

48 Ved at styrke LTR bliver vores interessevaretagelse i kommunerne løftet markant. Det er
49 afgørende, både når vi taler lederløn, psykisk arbejdsmiljø og betingelser for pædagogfaglig
50 ledelse. Styrkede LTR, med en central placering i det kommunale strategiske arbejde, er
51 samtidigt nøgle til at øge både synlighed og medlemsengagement.

52 Derfor skal vi styrke vores understøttelse af LTRerne. Den opgave skal ses i tæt sammenhæng
53 med BUPLs samlede strategi for Styrket udvikling af tillidsvalgte. Der skal bl.a. udvikles en
54 LTR-politik, grunduddannelsen til LTR skal styrkes, og der skal skabes nye digitale
55 muligheder for læring. Og endeligt skal LTR deltage i det fagpolitiske træf sammen med FTR
56 og faglige sekretærer, som foreslået i regi af kongresprojektet Styrket udvikling af tillidsvalgte.

57 • **Større synlighed**

58 I BUPL og Lederforeningen opnår vi resultater for og med lederne. Men alt for mange ledere
59 ser ikke resultaterne. Derfor skal større synlighed prioriteres, lokalt såvel som nationalt.
60 Lederforeningen har en særlig opgave i at skabe synlighed, selvom det også er vigtigt, at det
61 samlede BUPL kommunikerer til og med lederne. Der skal i den kommende kongresperiode
62 udarbejdes en samlet kommunikationsstrategi, der rummer nye måder at være synlig overfor

63 ledermedlemmerne på. Eksempelvis webinarer og podcasts, lokale medlemsmøder og et
64 internt nyhedsbrev. De tillidsvalgte i Lederforeningen og BUPL har et stort ansvar for at være
65 med til at skabe synlighed. Særligt vigtigt er det, at rollen for en national lederformand i
66 højere grad bliver at binde landet sammen og - i samarbejde med fagforeninger - skabe
67 synlighed lokalt.

68 • **Stærkere og forpligtende samarbejde**

69 Der er behov for et stærkere og forpligtende samarbejde om lederarbejdet i BUPL. Det gælder
70 lokalt i fagforeningerne, på det nationale niveau og ikke mindst mellem det lokale og
71 nationale niveau.

72 I fremtiden skal der indgås forpligtende aftaler i form af et lederpolitisk grundlag på både det
73 nationale niveau mellem forretningsudvalget og den nationale lederformand og på det lokale
74 niveau i fagforeningsbestyrelserne. Blandt de temaer, som skal berøres, er: De fagpolitiske
75 mål for lederarbejdet; lønstrategi og forhandling; LTRs rolle og understøttelse af LTR;
76 muligheder for at engagere sig som leder (struktur og processer for lederarbejdet);
77 arrangementer og engagement (hvad kan lederne deltage i); kommunikation til lederne; samt
78 organiseringen af rådgivning og service til lederne. Alle disse temaer er relevante både
79 nationalt og lokalt.

80 • **Mangfoldige deltagelsesmuligheder**

81 I BUPL vil vi styrke den mangfoldige deltagelse og sætter ambitiøse mål for
82 medlemsengagement. Det gælder også for vores ledermedlemmer, som skal have mulighed
83 for at deltage i det fagpolitiske arbejde på måder, der tager højde for ledernes
84 arbejdssituation. Formelle deltagelsesmuligheder i formelle strukturer er for mange ledere
85 svært. Derfor skal vi *forenkle* det formelle demokrati for at *styrke* de mangfoldige
86 deltagelsesmuligheder. Forenklingen skal ske ved at se på både mængden og længden af
87 formelle møder og indfri potentialet i digitale metoder. Lederne skal kunne deltage i
88 eksempelvis kommunale medlemsmøder, på webinarer, lederkonferencer, i netværk og på
89 andre måder. Ikke som en erstatning for stærke relationer og fysiske møder – men som en vej
90 til at være effektive i det fagpolitiske arbejde og tage højde for ledernes arbejdssituation.
91

92 Som led i forandringen lægges der også op til at gennemføre ændringer i den formelle
93 struktur omkring lederarbejdet. For det første skabes en lokal fleksibilitet til mangfoldige
94 deltagelsesmuligheder ved, at den lovmæssige forpligtelse til at have lokale lederbestyrelser
95 fjernes. For det andet styrkes den lokale lederpolitiske stemme ved, at ledermedlemmer på et
96 årsmøde vælger to lederrepræsentanter til den lokale fagforeningsbestyrelse. For det tredje
97 skabes en tættere og direkte kobling mellem det lokale fagforeningsarbejde og det nationale
98 arbejde; det sker ved, at den nationale lederbestyrelse fremover udgøres af en af de to
99 lederrepræsentanter i den lokale fagforeningsbestyrelse. Samlet set skal lovændringerne

100 medføre bedre koordinering og større handlekraft for lederarbejdet samtidigt med, at der
101 opretholdes en lokal fleksibilitet. Dette er uddybet i lovændringsforslag 5.x.

102 **3. Realisering og roller**

103 Selvom strukturen for lederarbejdet i BUPL forenkles, vil lederarbejdet også i fremtiden blive
104 varetaget af mange aktører. Derfor er det afgørende, at alle tager ansvar på sig for at realisere
105 de organisatoriske og ikke mindst politiske ambitioner for lederområdet.

106 *Den nationale lederbestyrelse* (LB) skal være en politisk og strategisk landsledelse, som
107 formulerer politiske udspil og binder landet sammen. I den kommende kongresperiode skal
108 der eksempelvis udarbejdes politiske udspil omkring pædagogfaglig ledelse og ledernes
109 psykiske arbejdsmiljø. LB-medlemmerne har ansvar for at skabe en forbindelse mellem det
110 landspolitiske arbejde og det lokale arbejde i fagforeningerne jf. den samlede
111 kommunikationsstrategi.

112 *Hovedbestyrelsen* (HB) har som national ledelse af det samlede BUPL det overordnede ansvar
113 for ledermedlemmerne og det lederpolitiske arbejde. HB har ansvar for at medtænke de
114 pædagogfaglige ledere i politiske udspil mv. HB orienteres om Lederforeningens politiske
115 udspil.

116 *Formandsforum* (FF) har en vigtig opgave i at realisere de organisatoriske og politiske
117 ambitioner indenfor lederområdet. Fagforeningsformænd har sammen med LB og den
118 nationale lederformand en central rolle i at øge sammenhængskraften i og synligheden af
119 lederarbejdet. FF skal sammen med lederformanden, når Lederforeningen har afholdt
120 landsmøde, have en strategisk drøftelse af realisering af de politiske ambitioner i
121 lederarbejdet. Det kan desuden være relevant, at LB og FF har fælles drøftelser, eksempelvis
122 en gang om året.

1 **Lovændringsforslag 5.x**

2 **Styrkelse af det lederpolitiske arbejde**

3 § 46 stk. 1 og 4 Fagforeningens generalforsamling § 51 stk. 2 og 3 Den lokale lederforenings
4 bestyrelse

5 **Forslagsstiller: Hovedbestyrelsen og Lederforeningens bestyrelse**

6 **Bemærkninger:**

7 På kongressen i 2022 blev det besluttet at gennemføre et 360 graders eftersyn af det
8 lederpolitiske arbejde. Resultatet er et forslag om styrkelse af det lederpolitiske arbejde som
9 kan læses i forslag 5.x.

10 Forslaget om styrkelse af det lederpolitiske arbejde medfører også ændringer i den formelle
11 struktur omkring lederarbejdet, dvs. lovændringer, som foreslået i nedenstående.

12 Lovændringerne skal være med til at understøtte:

- 13 1. Lokal fleksibilitet til mangfoldige deltagelsesmuligheder ved at fjerne den lovmæssige
14 forpligtigelse til at have lokale lederbestyrelser.
- 15 2. Styrkelse af den lederpolitiske stemme, idet ledermedlemmer på det lokale årsmøde
16 vælger to ledermedlemmer til den lokale fagforeningsbestyrelse.
- 17 3. En tættere og direkte kobling mellem det lokale fagforeningsarbejde og det nationale
18 arbejde ved, at den nationale lederbestyrelse (LB) fremover udgøres af en af de to
19 lederrepræsentanter fra hver lokal fagforeningsbestyrelse.

20 Samlet set skal lovændringerne være med til at sikre bedre koordinering og større handlekraft
21 for lederarbejdet, samtidig med at der fastholdes en lokal fleksibilitet.

22 Lovændringsforslagene behandles samlet, da de er forudsætninger for hinanden. Desuden er
23 nedenstående lovændringer afhængige af vedtagelse af forslag xx.

24
25 Hvis lovændringerne vedtages, vil det have konsekvenser for Lederforeningens vedtægter,
26 som konsekvensrettes som følge af lovændringerne og godkendes af hovedbestyrelsen.

27
28 *Anbefalinger vedr. processen for implementering af lovændringsforslaget*

29
30 Hvis kongressen vedtager dette lovændringsforslag, er det muligt for fagforeningerne at
31 implementere forandringerne med det samme. Det kan gøres ved at afholde ekstraordinært
32 lederårsmøde og vælge de to lederrepræsentanter. Konsekvensen vil være, at den lokale
33 fagforeningsbestyrelse udvides med et medlem.

34
35 Bliver lovændringsforslaget vedtaget, skal de lokale fagforeninger konsekvensrette deres
36 vedtægter. Det kan fx ske i forbindelse med ekstraordinære generalforsamlinger i efteråret
37 2025 inden den ekstraordinære kongres.

38
39

Nuværende formulering	Forslag	Ny formulering
<p>§ 46 stk. 1. Fagforeningen ledes af en bestyrelse bestående af formand, næstformand, kasserer, hovedbestyrelsesmedlem(mer) og suppleanter for disse samt øvrige bestyrelsesmedlemmer, herunder eventuelle lønnede tillidsrepræsentanter, mindst 5 i alt.</p>	<p>Tilføje "heraf to lederrepræsentanter"</p>	<p>§ 46 stk. 1. Fagforeningen ledes af en bestyrelse bestående af formand, næstformand, kasserer, hovedbestyrelsesmedlem(mer) og suppleanter for disse samt øvrige bestyrelsesmedlemmer – <i>heraf to lederrepræsentanter</i>, samt eventuelle lønnede tillidsrepræsentanter, mindst 5 i alt.</p>
<p>§ 46 stk. 4. Af og blandt den lokale lederforenings bestyrelsesmedlemmer vælges en repræsentant til den lokale fagforeningsbestyrelse.</p>	<p>Formuleringen slettes og erstattes af: "På det lokale lederårsmøde vælges to repræsentanter til den lokale fagforeningsbestyrelse, jf. § 51, stk. 2."</p>	<p>§ 46 stk. 4. <i>På det lokale lederårsmøde vælges to repræsentanter til den lokale fagforeningsbestyrelse, jf. § 51, stk. 2</i></p>
<p>Den lokale lederforenings bestyrelse (overskrift § 51)</p>	<p>Slette "Den lokale lederforenings bestyrelse" og erstatte med "Organisering af det lokale lederpolitiske arbejde"</p>	<p><i>Organisering af det lokale lederpolitiske arbejde</i></p>
<p>§ 51 stk. 2. Den lokale fagforening afvikler i perioden 1. september til 15. oktober hvert eller hvert andet år et lokalt lederårsmøde, hvor der af og blandt lederne vælges en repræsentant til lederforeningens bestyrelse (landsledelsen), der tillige er kongresdelegeret for lederforeningen. Herefter vælges resten af repræsentanterne til den lokale lederbestyrelse. Blandt den lokale lederbestyrelse vælges der suppleanter til repræsentanten til landsledelsen. Herefter vælges suppleanter til den lokale lederbestyrelse. Lederrepræsentanten til den lokale fagforeningsbestyrelse vælges af og blandt den lokale lederforenings bestyrelsesmedlemmer, jf. § 46 stk. 4.</p>	<p>Tilføje "På det lokale lederårsmøde vælges: a) De lokale ledes repræsentant i LB, der samtidig er den ene af de to lokale ledes repræsentant i fagforeningsbestyrelsen og tillige er kongresdelegeret for lederforeningen. b) Suppleant for de lokale ledes repræsentant i LB, der samtidig er den anden af de to lokale ledes repræsentant i den lokale fagforeningsbestyrelse. Der henvises til Vedtægter for Lederforeningen i BUPL for så vidt angår øvrige valg.</p>	<p>§ 51 stk. 2. Den lokale fagforening afvikler i perioden 1. september til 15. oktober hvert eller hvert andet år et lokalt lederårsmøde <i>På det lokale lederårsmøde vælges: a) De lokale ledes repræsentant i LB, der samtidig er den ene af de to lokale ledes repræsentant i fagforeningsbestyrelsen og tillige er kongresdelegeret for lederforeningen. b) Suppleant for de lokale ledes repræsentant i LB, der samtidig er den anden af de lokale ledes to repræsentant i den lokale fagforeningsbestyrelse. Der henvises til Vedtægter for Lederforeningen i BUPL for så vidt angår øvrige valg.</i></p>

	<p>Slette "hvor der af og blandt lederne vælges en repræsentant til lederforeningens bestyrelse (landsledelsen), der tillige er kongresdelegeret for lederforeningen. Herefter vælges resten af repræsentanterne til den lokale lederbestyrelse. Blandt den lokale lederbestyrelse vælges der suppleanter til repræsentanten til landsledelsen. Herefter vælges suppleanter til den lokale lederbestyrelse. Lederrepræsentanten til den lokale fagforeningsbestyrelse vælges af og blandt den lokale lederforenings bestyrelsesmedlemmer, jf. § 46 stk. 4."</p>	
<p>§ 51 stk. 3 Den lokale lederforening og fagforeningsbestyrelsen indgår en samarbejdsaftale.</p>	<p>Slette " Den lokale lederforening og fagforeningsbestyrelsen indgår en samarbejdsaftale." erstattes med "Den lokale fagforenings bestyrelse beslutter det lokale lederpolitiske grundlag."</p>	<p>§ 51 stk. 3 <i>Den lokale fagforenings bestyrelse beslutter det lokale lederpolitiske grundlag.</i></p>