

## Arbejdsprogram 2024-2026

### Ledelsespolitiske målsætninger og tiltag

Med baggrund i Lederbestyrelsens arbejdsprogram 2024-26 har BUPL Storkøbenhavns lederbestyrelse udarbejdet et arbejdsprogram med tre målsætninger og tilhørende tiltag, der prioriteres for ledermedlemmer i de kommende to år. Som grundlag for alle tiltag arbejder vi på at styrke ledermedlemmers tilknytning til lederfællesskabet i BUPL Storkøbenhavn.

Nedenfor beskrives, hvad der optager os særligt og hvorfor:

#### 1. Bedre psykisk arbejdsmiljø for ledere

Der skal arbejdes for, at pædagogfaglige ledere har et godt og bæredygtigt psykisk arbejdsmiljø gennem alle arbejdslivets faser.

- a. Sammen med ledermedlemmer vil vi overfor arbejdsgivere vedholdende indskærpe, at pædagogiske ledere har ret til et godt arbejdsmiljø – og synliggøre sammenhængen mellem et godt arbejdsmiljø for ledere og høj pædagogisk kvalitet.
- b. Skabe konkrete og kollektive forbedringer af ledernes psykiske arbejdsmiljø i kommunerne, på baggrund af lokal viden og i samarbejde med kommunale chefer, faglige sekretærer, fællestillidsrepræsentanter, ledertillidsrepræsentanter og øvrige medlemmer, vil vi afprøve relevante lokale indsatser.
- c. Afholde arrangementer for ledermedlemmer om eget psykisk arbejdsmiljø for at give konkrete redskaber og styrke fællesskabet blandt ledermedlemmerne.

#### Baggrund

I en årrække har fokus samfundsmæssigt været på, at ledere skal sikre medarbejderes arbejdsmiljø. Dét fokus bliver med tiltagene udvidet til også at handle om ledere selv. For ledere er også ansatte og arbejdsmiljøloven gælder for alle ansatte. Ledere har brug for et sundt og sikkert arbejdsmiljø.

Ledelse omtales i *Hvem passer på chefen* af Lill Palmblad og Louise Dinesen (2024) som et højrisikoarbejds miljø: højt tempo, pauser springes over, ledere bliver længere på job, de skal levere på modsatrettede krav og med kort frist - og med et for lille budget, Derudover skal ledere i mange situationer rumme andres følelser ofte uden at kunne vise egne reaktioner, og med begrænset mulighed for sparring i hverdagen,

Der stilles ofte høje krav og forventninger til ledere, idet man har en rolle med magt og ansvar, som kan overskygge at man som leder også er et menneske. Trives lederen dårligt går det ud over den pædagogiske kvalitet, og ved et stort pres risikerer man at handle mere kortsigtet, utålmodigt og mindre nærværende. Der ses desuden en tendens til, at unges lyst til at blive ledere falder, fordi de ikke ønsker at få et arbejdsliv, som dét de ser deres ledere har.

## 2. Styrkelse af Pædagogfaglig ledelse

Der skal arbejdes for bedre betingelser for pædagogfaglig ledelse, herunder for anerkendelse af viden om og forståelse for betydningen af pædagogfaglig ledelse som en afgørende vej til at løfte pædagogisk kvalitet.

- a. Konkretisere og synliggøre betydningen af pædagogfaglig ledelse og medvirke til debat herom, med ledermedlemmer og forskere.
- b. I dialoger med beslutningstagere vedholdende fremhæve nødvendigheden af mere tid til pædagogfaglig ledelse og at styrke ledernes kompetencer heri.

### Baggrund:

Rammerne for at bedrive faglig ledelse tæt på praksis bliver udfordret i takt med, krav om deltagelse af lederen i projekter, udvidelse af pladser, omstruktureringer samt en række administrative og praktiske opgaver. Samtidig er der nu større behov end nogen sinde for faglig ledelse helt tæt på praksis, bl.a. fordi det er blevet vanskeligt at rekruttere kvalificerede pædagoger. Der er samtidig flere ufaglærte, og der er langt flere børn, der er udfordret og forældre, der har behov for vejledning. I *Faglig ledelse i dagtilbud* peger Søren Vøxted (2024) på den stigende kompleksitet i kerneopgaven som leder, og at der kan være mangel på forståelse af opgaven fra forvaltninger og beslutningstagere om hvad reel faglig ledelse har af betydning for kvalitet.

## 3. Øget fokus på Rekruttering og tilknytning af ledere

Der skal arbejdes for, at flere pædagoger vælger ledervejen, og for at pædagogfaglige ledere bliver i deres lederjob bl.a. ved en bedre balance ml. arbejde og fritid og højere løn.

- a. Strategien for lederløns udvikles og synliggøres på baggrund af viden fra vores kommuner ved en mere offensiv tilgang til lederløns, Ambitionen er både at styrke rekruttering af nye ledere og opnå at nuværende ledere ønsker at fortsætte.
- b. Sammen med ledermedlemmerne vil vi skabe rum for vidensdeling om rekrutterings- og tilknytningstiltag, der virker. Det ønsker vi at videreformidle til arbejdsgivere.

### Baggrund

En stram økonomisk styring i kommunerne, færre ressourcer og et ønske om yderligere maksimering medvirker til øget kontrol, højere tempo og tab af tillid. Det kan bevirke, at ledere oplever sig utilstrækkelige, og at de ikke formår at løfte alle deres opgaver som leder. I *Giftig gæld og udpint velfærd* af Susanne Ekman (2022) beskrives bl.a. at når ledere udsættes for misforhold mellem krav og ressourcer, risikerer vi, at den form for ledelse siver ned i systemet og rammer ikke bare medarbejdere, men også børn, Sandsynligheden for at ledere ønsker ansættelse og bliver i deres job i en kommune, øges ved et godt arbejdsmiljø og mulighed for at bedrive pædagogfaglig ledelse. Dorthe Birkmose peger i *Mennesket er motiveret* (2021) på at graden af styring, indflydelse og åbenhed spiller en vigtig rolle, for de fleste, og hermed også ledere.