

1 Arbejdsprogram

2 LLB 2024-2026

3

4 **Sammen om et stærkt lederpolitisk grundlag**

5 Lederforeningens lokale bestyrelse i BUPL Nordsjælland (LLB) er ledernes stemme i
6 lokalpolitiske spørgsmål og i fagforeningens fagpolitiske arbejde.

7 I LLB bliver BUPLs fagpolitiske dagsordener drøftet og kvalificeret ud fra et leder- og
8 professionsperspektiv, og der bliver sat retning for det fagpolitiske arbejde.

9 De pædagogfaglige ledere har en vigtig plads i fællesskabet BUPL. Som pædagoger og
10 pædagogfaglige ledere er vi rundet af samme profession, og sammen kæmper vi for
11 pædagogikken. Vi ved, at stærk pædagogfaglig ledelse er afgørende for at sikre pæ-
12 dagogisk kvalitet og derfor skal ledelse af pædagogisk arbejde udøves af ledere med
13 pædagogfaglig baggrund, viden og indsigt.

14 I dag er de pædagogfaglige ledere dog presset fra flere sider. Det har sin pris at gå for-
15 rest i en tid, hvor rammer og vilkår for den pædagogfaglige ledelsesopgave er udfor-
16 dret af bl.a. kommunale besparelser, pædagogmangel og alt for mange opgaver uden
17 sammenhæng til den pædagogfaglige ledelse og opgave.

18 Også derfor kan ledernes psykiske arbejdsmiljø være presset, og mange kommuner
19 har tilmed udfordringer med at rekruttere og fastholde pædagogfaglige ledere. Det
20 har konsekvenser for pædagogerne, pædagogikken og dermed kvaliteten. Derfor står
21 vi sammen om at forbedre vilkårene for de pædagogfaglige ledere i BUPL Nordsjæl-
22 land.

23

24 **En synlig Lederforening i BUPL**

25 For LLB og BUPL Nordsjælland er det vigtigt at være tæt på medlemmerne. Derfor vil
26 vi møde lederne dér hvor fag og profession udøves – på arbejdspladserne. Dette for

27 at tænke fællesskaber på nye måder og imødekomme hverdagsnære og
28 meningsfulde samtaler dér hvor professionen lever.

29 Som de pædagogfaglige lederes fagforening skal vi være klar til at øve politisk
30 indflydelse i kommunerne og være til stede i den offentlige debat så fagfeltet står
31 stærkt og synligt. Vi skal spejle ledermedlemmernes dilemmaer og vilkår, og
32 adressere disse politisk og strategisk, så lederne ikke er i tvivl om værdien er deres
33 medlemskab.

34 Gennem medlemstilbud og arrangementer vil LLB styrke synligheden og
35 betydningen af lederforeningen. Ligeledes vil lederforeningen stå stærkere ved at
36 give ledertillidsrepræsentanternes (LTR) en stærkere fagpolitisk platform,
37 eksempelvis gennem særskilte rum for fælles drøftelse af tillidshvervets opgaver.
38 Dette for at skabe grundlag for en tværgående kvalificering, af det lokale
39 lederpolitiske arbejde, der hvor det udøves.

40 **Balance i arbejdslivet**

41 LLB vil overfor ledermedlemmer, interessenter, parter og arbejdsgivere arbejde for en
42 vedvarende opmærksomhed på ledernes ret til et godt arbejdsmiljø – gennem alle
43 arbejdslivets faser. Som leder står man lige med alle øvrige ansatte, når det kommer
44 til arbejdsmiljølovens bestemmelser, herunder retten til beskyttelse mod fysiske og
45 psykiske arbejdsmiljøbelastninger.

46 LLB arbejder med fokus på den nødvendige sammenhæng mellem opgaver,
47 kompetencer og løn og for et nuanceret blik på ledernes psykiske arbejdsmiljø - fra
48 et ofte individualiseret problem til et kollektivt og organisatorisk anliggende.

49 Lederne er dedikerede og strækker sig langt for at nå de faglige mål. Men skal
50 pædagogfaglig ledelse udfolde sig mangfoldigt, er det nødvendigt, at lederne har de
51 tilstrækkelige vilkår og rammer for udøvelsen af deres fag. Kan man som leder ikke
52 indfri sine ambitioner for den pædagogiske opgave, er der risiko for, at det går ud
53 over den pædagogiske kvalitet og dermed medarbejdernes trivsel og samarbejde.
54 Det grænseløse arbejdsliv er uden tvivl en realitet for pædagogfaglige ledere og er et

55 vilkår LLB vil adressere som led i det politiske påvirkningsarbejde i BUPL
56 Nordsjælland og i kommunerne. Vi skal udbrede kendskabet til betydningen af
57 ledertrivsel, og påvirke arbejdsgiverne på måder der giver de pædagogfaglige ledere
58 adgang til samtalen om, hvor meget vi kan, og skal nå, når vi går på arbejde.

59 LLB arbejder for bedre vilkår for pædagogfaglig ledelse, herunder for anerkendelse af
60 pædagogfaglig ledelse som selvstændig vidensfelt og en væsentlig vej til at løfte og
61 udvikle den pædagogiske kvalitet.