

Styrk ledernes psykiske arbejdsmiljø – og dermed den pædagogiske kvalitet

Til dig som leder i en privat eller selvejende institution



BUPL
LEDERFORENINGEN

Styrk lederens psykiske arbejdsmiljø – og dermed den pædagogiske kvalitet

Som leder i en privat eller selvejende institution er det vigtigt, at du involverer din bestyrelse i at tage et medansvar for dit psykiske arbejdsmiljø.

Lederforeningen i BUPL har udarbejdet dette udspil med anbefalinger til, hvordan du kan drøfte dit eget psykiske arbejdsmiljø – både med kolleger i tilsvarende referenceforhold og med din bestyrelse/arbejdsgiver.

Det har vi gjort i erkendelse af, at det kan være svært at adressere sin egen trivsel i den bestyrelse, man selv refererer til, og da din arbejdsgiver kan være forælder uden ledelseserfaring på det pædagogiske område.

Anbefalinger til dig som leder i en privat eller selvejende institution

- Kontakt din lokale fagforening, og undersøg hvordan BUPL kan understøtte netværk med andre ledere i private og selvejende institutioner med det formål at drøfte fælles udfordringer og handlemuligheder. Det kan også være netværk i nabokommunerne
- Kender du andre ledere i private og selvejende institutioner i din kommune, kan du naturligvis selv kontakte dem. I kan altid henvende jer til jeres lokale fagforening og undersøge, hvordan BUPL kan være med til at understøtte jeres netværk
- Brug hinanden (1:1 og i netværk) til faglig sparring, hjælp og til at tale om egen trivsel.
Tag evt. afsæt i **'Dialogkort om lederens trivsel'** (godtarbejdsmiljo.dk)
- Tag forslaget på modstående side til dialog om lederens psykisk arbejdsmiljø med til din bestyrelse/arbejdsgiver.



Forslag til dialog om lederens psykiske arbejdsmiljø mellem leder og bestyrelse/arbejdsgiver i private og selvejende institutioner

Institutionens kvalitet afhænger af tid til pædagogfaglig ledelse¹.

Derfor anbefaler Lederforeningen, at I drøfter:


- En ansvars- og kompetencefordeling mellem bestyrelse og leder, se bupl.dk for inspiration
- Muligheden for at flytte nogle af administrationsopgaverne i lederstillingen til paraply-/administrationselskaber.
- Hvordan bestyrelse/arbejdsgiver kan tage medansvar for lederens arbejdsmiljø og løbende viser interesse for det; fx ved systematiske 1:1 samtaler
- At institutionens APV også er en anledning til at drøfte lederes trivsel
- En udviklings- og uddannelsesplan for lederen
- Lederens behov og mulighed for deltagelse i fx ledernetværk
- Lederens adgang til hjælp ved mistrivsel eller stress
- Lederens mulighed for selv at planlægge sin tid til løsning af de forskellige arbejdsopgaver
- Lederens mulighed for at få sparring hos bestyrelsesformanden



Hvis I vil vide mere:

- Sæt spot på lederes trivsel (BFA 2024)
- Styrk lederes trivsel og resultater (BFA 2024)
- 10 temaer der påvirker dit ledelses-spænd – lederweb (Væksthus for ledelse 2022)
- De syv kendetegn for god pædagogfaglig ledelse (Viden på tværs 2024)
- Faglig ledelse i fritidstilbud (VIVE 2024)
- Vilkårsundersøgelse (BUPL 2024)

¹. God pædagogfaglig ledelse er defineret af KL og BUPL i God pædagogfaglig ledelse: 'De syv kendetegn' VPT

A large teal circular graphic element, partially visible at the top of the page, consisting of several thick teal segments arranged in a circle.

Styrk ledernes psykiske arbejds miljø – og dermed den pædagogiske kvalitet

Til dig som leder i en privat eller
selvejende institution

A dark red circular graphic element, partially visible on the left side of the page, consisting of several thick dark red segments arranged in a circle.

BUPL
LEDERFORENINGEN

November 2024