

BUPL ÅRHUS

LEDERFORENINGEN

Bestyrelsen i BUPL Århus` lokale lederforening

Skriftlig beretning for perioden oktober 2024 – september 2025

Kære Ledere

Hermed udsendes den lokale lederforeningsbestyrelses (herefter forkortet LLB) skriftlige beretning forud for årsmødet i BUPL Århus` lokale lederforening

Onsdag d. 17. september 2024 kl. 8:30

Årsmødet afholdes i BUPL Århus` egne lokaler på Kystvejen 17.

Tilmelding via dette link: [Lederforeningens årsmøde 2025 \(Århus\) | Arrangementet](#)

LLB udsender den skriftlige beretning forud for årsmødet med den tanke, at der på årsmødet bruges mindre tid på afrapportering af årets arbejde med det formål at skabe mere plads til spørgsmål og debat. Dels om afsnit i beretningen og af det fremtidige arbejde, samt hvad der i øvrigt rør sig og er aktuelt for de pædagogfaglige ledere i Børn og Unge, Aarhus Kommune.

Beretningens Indholdsfortegnelse:

- 1) Indledning**
- 2) Temaer som LLB har haft på dagsordenen og behandlet i årets løb**
 - a) Kommunens økonomi politik og budgetlægning
 - b) Bestyrelsesseminar mellem BUPL Århus` bestyrelse og LLB
 - c) Kommunale indsatser og projekter
 - d) Opgaveskred og øget pres grundet administrative og driftsmæssige opgaver.
 - e) APV 2024
 - f) Rekruttering og pædagoguddannelsen
 - g) Strategiske ledermøder
 - h) OK krav til OK26
 - i) Fremtidig organisering af lederarbejdet i BUPL – Lederpolitisk grundlag
- 3) Fremtidigt arbejde**
- 4) Lederforeningens årsmøde 2024 – Tilbageblik.**
- 5) Generalforsamling 2024**
- 6) Ledertræf 2025**
- 7) Status fra BUPL` centrale lederforening (LB)**
- 8) Den Lokale Lederforeningsbestyrelse**

1) Indledning

Årsmødet i den lokale lederforening er den tid på året, hvor det i LLB er tid til at kigge tilbage på det forgangne år og give jer en status på, hvad der har været på dagsordenen, og hvad der er blevet arbejdet med. Som tidligere år har der været en mangfoldighed i LLB's arbejdsområder og i de temaer, som har været på dagsordenen. LLB har et konstant fokus på, hvad der rør sig på hele 0-18 års området i Børn og Unge.

Arbejdsmiljø, rammer og vilkår for at bedrive pædagogfaglig ledelse har, som tidligere år, udgjort en selvfølkelig og væsentlig del af dagsordenen ikke mindst da den seneste APV kom i december 2024.

Det forgangne år har også budt på flere dialoger og megen refleksion om organiseringen af det fremtidige lederarbejde i BUPL Århus. Med udspring i BUPL's kongresbeslutning i 2024, under overskriften til Kamp for pædagogikken, handlede det også om bedre vilkår for Pædagogfaglig ledelse og ikke mindst ændringer på ledelsesområdet og ledernes repræsentation og deltagelse i fagforeningbestyrelserne.

Der har været enighed om organiseringen af det fremtidige lederarbejde både i LLB og i fagforeningsbestyrelsen i BUPL Århus. Dermed er signalet klart - BUPL Århus vil pædagogfaglig ledelse. LLB's arbejde er betydningsfuldt og et væsentligt bidrag til lederperspektivet i aktuelle dagsordner og temaer, som berører 0-18 års området i Børn og Unge Aarhus Kommune. LLB er med dialoger og viden fra praksis med til at kvalificere BUPL Århus' arbejde.

På BUPL Århus' generalforsamling 2024 var Tid til pædagogfaglig ledelse også et af de 4 valgte emner. Dette emne foldes mere ud andet sted i beretningen.

LLB håber, at vi ses til Årsmødet

Rigtig god læselyst!

På vegne af LLB

Mette Bjerregaard

LLB Formand

2) Temaer som LLB har haft på dagsordenen og drøftet i årets løb

- a) Kommunens økonomipolitik og budgetlægning
- b) Bestyrelsesseminar mellem BUPL Århus' bestyrelse og LLB
- c) Kommunale indsatser og projekter
- d) Opgaveskred og øget pres grundet administrative og driftsmæssige opgaver.
- e) APV 2024
- f) Rekruttering og pædagoguddannelsen
- g) Strategiske ledermøder
- h) OK krav til OK26
- i) Fremtidig organisering af lederarbejdet i BUPL – Lederpolitisk grundlag

a) Kommunens økonomipolitik og budgetlægning

Er emner der har været på dagsordenen af flere omgange i LLB. Både til drøftelser af bekymringer, konsekvenser og vidensdeling. Der er i LLB opmærksomhed på prioriteringen af økonomi til SFO og fritidsområdet bl.a. de tværgående indsatser på klubområdet, samt udfordringer med at overholde minimumsnormeringerne både på kommunalt niveau og på institutionsniveau.

De administrative besparelser rammer de pædagogfaglige ledere på alle områder bl.a. med opgaveskred og manglende hjælp ved implementering af nye systemer. Et nyt tiltag i den økonomiske politik, som bl.a. betyder "strafrenter" ved underskud, kan betyde at nogle bliver endnu mere presset økonomisk – bl.a. er der dagtilbud med faldende/lavt børnetal.

Omstillingsplanen afsatte penge til udvikling og kvalitetsløft, særligt på folkeskoleområdet. Omstillingsplanen udspringer af arbejdet med Bredere Børnefællesskaber og tanken om, at flere børn skal trives i almen tilbuddet såvel i skole, fritid som dagtilbud.

LLB har drøftet arbejdet med at få blikket mod både Dagtilbuds- og Fritidspædagogikkens betydning for børn og unges trivsel i Aarhus Kommune. Sådan at der er et helhedsblik på, at pædagoger under bedre rammer kan gøre en forskel for trivslen både i dagtilbud, SFO og UiAa.

b) **Bestyrelsesseminar mellem BUPL Århus' bestyrelse og LLB:** 7/11 var der bestyrelsesseminar mellem BUPL Århus' bestyrelse, LLB og de frikøbte tillidsvalgte (FTR og LTR). Ane Stær Nissen fra DemocracyX var oplægsholder og facilitator for dagen og på programmet var følgende emner:

- At være bestyrelsesmedlem eller fællestillidsvalgt i en forening, hvor motivation, relationer og forpligtelsens grad afgør, hvor langt vi når sammen
- Hvordan spiller medlemsengagement og faglige resultater sammen?
- Hvordan ser fremtidens BUPL Århus ud og hvordan kan vi som bestyrelser og tillidsvalgte forme fremtidens fagforening igennem vores eget virke og lederskab?

Det blev en dag med masser af gode drøftelser og refleksion om dagens emner set både fra pædagog- og lederperspektiv. Dagen bragte nye ideer til arrangementer og tiltag frem, som kan være veje at gå for at øge medlemsengagement og relationer i det faglige fællesskab.

Efterfølgende lavede LLB en opsamling: Tanker om hvordan vi skaber sammenhængskraft i de sager, som er aktuelle.

Hvordan kan vi blive så konkrete, at medlemmerne prioriterer deres tid til deltagelse?

Hvordan får vi skabt en styrket dialog med de pædagogfaglige ledere, så vi står stærkere sammen om de fagpolitiske dagsordner?

Der blev efterfølgende, med udgangspunkt i dagen, lavet en handleplan af BUPL Århus' bestyrelse for fremtidigt arbejde. En del af denne handleplan er tanker om, hvordan vi får flere med i BUPLs faglige fællesskab. Herunder ideer til nye tiltag og arrangementer. Læs mere herom under fremtidigt arbejde.

c) **Kommunale indsatser og projekter** har været en del af praksis i flere år i Aarhus kommune – LLB har haft drøftelser om konsekvenserne af dette samt delt viden og erfaring fra praksis. Disse indsatser og projekter påvirker ledelsesrummet og den faglige dømmekraft. Det opleves, at praksis skal passe i en skabelon for at være "godkendt". Den samme oplevelse har nogle også omkring tilsynet på 0-6 års området. LLB har et ønske om at tempoet kan trækkes lidt ud af processerne, så der i praksis bliver mere tid til implementering, og det at udvikle praksis lokalt med udgangspunkt i den lokale børnegruppe har betydning for at ledere og medarbejdere får ejerskab og kan se mening med processer og tiltag. For nogle opleves, at konsulenter primært har blik for at arbejde ind i koncepter og skabeloner og deres facilitering tager ikke altid højde for de decentrale behov eller tilrettelser af forløb. Dette bliver styrende og giver et smalt blik på, hvad der er pædagogisk kvalitet. Det er dog også fakta, at der fortælles om både gode og knap så gode erfaringer fra praksis. Mængden af projekter er med til at presse flere pædagogfaglige ledere, og nogle nævner også den udfordring det er, at Bredere Børnefællesskaber har taget meget tid på personalemøder, og nogle omtaler det som at deres tid til øvrigt arbejde og drøftelser bliver "kapret" af Bredere Børnefællesskaber.

d) **Opgaveskred og øget pres grundet administrative og driftsmæssige opgaver** er temaer, som har været på dagsordenen og drøftet på alle LLBs møder det seneste år. Implementeringen af SD og Norma har fyldt meget for mange pædagogfaglige ledere. På 0-6 års området har opstarten med Norma, for mange, været presset og en del har udtrykt frustrationer om tidsforbruget og kompleksiteten i at få tastet de grundlæggende informationer ind. Frustrationer der ikke blev mindre af at Norma og SD ikke kunne samarbejde som forventet.

Overgangen til SD fra KMD har været præget af udfordringer i arbejdsgange og det faktum, at SD ikke indeholder de samme funktioner som KMD, hvilket betyder ændrede arbejdsgange og ekstra opgaver og tidsforbrug.

Der er i slut 2024 fra BUPL Århus eftersøgt en status på "Det der bøvler". En egentlig status er ikke udarbejdet. Der er en fælles enighed mellem BUPL Århus og forvaltningen om, at der fortsat er udfordringer, hvilket APV'en 2024 også peger på. Den

nedsatte arbejdsgruppe vedrørende trivsel og arbejdsmiljø for de pædagogiske ledere på 0-6 års området kommer til at inddrage "Det der bøvler" i deres arbejde. På januars LLB møde fyldte disse emner meget, og der kom flere tanker og ideer frem. Bla. om frisættelse, strukturelle problemer, som kræver mere koordinering på tværs af magistrater.

LLB ved godt, at det ikke kun er i Aarhus Kommune pædagogfaglige ledere er udfordret og påvirket af et presset arbejdsmiljø og at BUPL' Lederforening m.fl. også har stort fokus på dette. Der er i 2025 kommet flere pjecer om emnet bla. Pjecen Reformer – Handlerum og faglig ledelse, som er lavet i et fællesskab mellem KL sammen med de fem chefforeninger, fem faglige organisationer og disses lederforeninger – selvfølgelig også BUPL.

BUPL' Lederforening har også lavet to pjecer om ledernes psykiske arbejdsmiljø, som er tiltænkt samarbejdet i kommunerne. Disse er i Aarhus bragt med i HMU. Pjecerne vil også blive brugt i det videre arbejde i LLB og BUPL Århus. Samt i samarbejdet med Aarhus Kommune.

e) **APV 2024** landede i starten af december – den ligner desværre, som forventet, tidligere års APV.

Der hvor lederne særligt scorer lavt er omkring følelsesmæssige krav, relation til nærmeste leder og kollega, inddragelse, stress og tab af mening i arbejdet. Denne APV bekræfter at BUPL's VIVE undersøgelse fra 2022 fortsat er relevant og der er et uhensigtsmæssigt og presset arbejdsmiljø for pædagogfaglige ledere.

I foråret 2025 har Børn og Unge inviteret til en arbejdsgruppe med det formål, at få handlet på de pædagogfaglige ledere på 0-6 års områdets arbejdsmiljø. Der er enighed i arbejdsgruppen om, at der skal handles. Vi har data nok, som belyser udfordringerne. I denne arbejdsgruppe er LLB repræsenteret af LLB formand/LTR, BUPL Århus' formand, faglig sekretær m/politisk ansvar for lederområdet, flere LLB medlemmer og en pædagogisk leder fra 0-6 årsområdet

I vil blive orienteret om arbejdsgruppens arbejde, når der er nyt. De fleste af jer har nok også set på LinkedIn, hvor Tanja Nyborg har lavet et opslag herom.

f) **Rekruttering og pædagoguddannelsen** har LLB også haft på dagsordenen af flere omgange. Det er fakta og bekymrende, at der er mangel på pædagoger, og det samme begynder også at gælde for pædagogfaglige ledere. Det handler både om det antal der vælger uddannelsen, og dem som forlader pædagogfaget.

I foråret landede den nye reform af pædagoguddannelsen. LLB drøftede fordele og ulemper ved den ny pædagoguddannelse og har en opmærksomhed på, at lederne har en opgave omkring at gøre deres for at skabe ordentlige vilkår for de studerende. Bl.a. fordi, det er institutionernes mulighed for at skaffe fagligt stærke pædagoger i fremtiden.

I LLB var der også enighed om, at adgangen til uddannelsen skulle være den 3 årige EPX og ikke som først udmeldt den 2 årige.

LLB har også hilst på og taget godt imod BUPL Århus' nye uddannelseskonsulent Neel Kielberg-Nielsen, som deles med BUPL Østjylland og BUPL Midt-Vest. Neel skal være med til at bygge bro mellem uddannelsesstederne og BUPL.

g) **Strategiske ledermøder** har været afholdt siden 2024 – der opstår på disse møder nogle konstruktive dialoger om det der rør sig, aktuelle politiske dagsordner og nyheder. Fremmødet har været svingende, men uanset antal tilmeldte og antal fremmødte har møderne været gennemført med god energi og indholdsrig dialoger, som bidrager med vigtig viden fra praksis til BUPL Århus' fagpolitiske arbejde og omvendt.

Møderne har 3 klare formål:

- Aktuell orientering til lederne om hvordan BUPL arbejder med påvirkning og indflydelse, politisk og forvaltningsmæssigt, med aktuelle ledelsesrelevante temaer.
- At sikre en fortløbende dialog frem og tilbage mellem lederne og BUPL for at sikre en god fælles indsigt, flere perspektiver, som det bedste fælles afsæt for arbejdet med vores fælles fagpolitiske dagsordener.
- Sikre et frit dialog- og vidensdelingsrum lederne imellem på tværs af henholdsvis de enkelte skoler, dagtilbud og klubber i Børn og Unge om de relevante emner.

Den fortløbende dialog er afgørende for at kvalificere og aktualisere det fagpolitiske arbejde med fokus på ledernes vilkår og rammer for at udføre lederopgaven.

LLB deltager i de strategiske ledermøder og evaluerer og samler op. Eventuelle nye emner til LLB's dagsorden høstes fra møderne.

h) **OK krav til OK26** er indsamlet via en Survey, som blev udsendt i samarbejde med BUPL Østjylland. Rigtig mange ledere havde prioriteret tid til at besvare, hvilket giver et godt afsæt for at udvælge OK krav som har betydning for lederne. LLB drøftede prioriteringen af OK krav og understøttede BUPL Århus' kvalificering af følgende krav:

- Sikre et rimeligt løngab, så det bliver attraktivt at have og søge lederjob
- Sikre attraktive arbejdspladser for lederne – fokus på det psykiske arbejdsmiljø
- Lederne skal ud af vagtplan/normering

i) **Fremtidig organisering af lederarbejdet i BUPL – Lederpolitisk grundlag.** Er et tema som LLB har drøftet både før og efter kongressen i 2024. På kongressen blev det besluttet at ændre på organiseringen af lederne. Det blev besluttet, at alle lokale BUPL bestyrelser skal have 2 ledere i bestyrelsen – det blev gjort frivilligt, om de lokale BUPL afdelinger fremover vil have en lokal leder bestyrelse (LLB). I BUPL Århus er det blevet besluttet, at der fortsat skal være en lokal lederforenings bestyrelse, og der er blevet udarbejdet et lederpolitisk grundlag – dette præsenteres og foldes ud på Årsmødet.

3) Fremtidigt arbejde

LLB's afsæt for fremtidigt arbejde udspringer af det grundlag, som blev vedtaget på BUPL Århus' generalforsamling 2024. Hvilket betyder, at LLB har fokuseret på nedenstående:

Tid til pædagogfaglig ledelse:

Al god pædagogik kræver tydelig retning, samarbejde og dialog om den pædagogiske praksis.

Det kræver pædagogfaglige ledere, der har pædagogisk viden og tid til at udføre pædagogfaglig ledelse og tæt på praksis kan sætte og fastholde retning i dialog med pædagogerne.

Pædagogfaglig ledelse handler om at kunne gå forrest, at kunne etablere et tillidsfuldt samarbejde med de tillidsvalgte og i ledelsesteamet for at skabe en organisation, der til stadighed har et skarpt blik og prioritering af tiden til det pædagogiske arbejde. Det kræver en solid ballast af pædagogfaglig viden og pædagogiske visioner, men også muligheden for at kunne sætte det i spil i dialog med andre. Både når der handler om at udvikle pædagogisk praksis, men også når det handler om vedholdende at guide og sparre med pædagogerne om kvaliteten og retningen i det pædagogiske arbejde.

Det kræver også planlægning, struktur og administrativt arbejde. Men igennem snart mange år er mængden af administrative opgaver vokset i så stort et omfang, at det tager tiden fra den pædagogfaglige ledelse. Ikke mindst i forbindelse med at administrative besparelser på forvaltningsniveau sender opgaverne videre til lederne. Der har været og er stadig et særskilt fokus på denne udvikling i fagforeningen. Det har med denne indsats lykket os at skabe politisk bevågenhed om lederens arbejdsmiljø i såvel budgetforlig som arbejdsmiljø-indsatser. Hverken vi eller Aarhus Kommune er dog på nogen måde i mål med denne problemstilling.

BUPL Århus skal i den kommende periode:

- Arbejde for at der indenfor alle områder er en klar prioritering af pædagogfaglig ledelse, der har tid og viden til at udvikle den pædagogiske praksis og kvalitet sammen med pædagogerne
- Arbejde for at pædagogfaglige ledere har mulighed for tilegnelse af viden, uddannelse og sparring på deres opgave
- Fortsat arbejde for at de pædagogfaglige lederes arbejdsmiljø er i centrum som en klar forudsætning for høj kvalitet i pædagogiske praksis.

Ovenstående er også det grundlag BUPL Århus og LLB arbejder ud fra på lederområdet. Frem mod generalforsamlingen i 2026.

I den handleplan som er lavet på baggrund af ovenstående er der både ideer til nye tiltag og status på det der allerede igangsæt LLB har særligt fokus på følgende fra handleplanen:

- At der skal handles på baggrund af aktuel APV for lederne.
- At der skal arbejdes for at pædagogfaglige ledere har mulighed for tilegnelse af viden, uddannelse og sparring
- At fokus fortsat er på de pædagogfaglige lederes arbejdsmiljø, som en klar forudsætning for høj kvalitet i pædagogisk praksis.
- Tydeliggørelse af lederens rolle som medarbejder i arbejdsmiljølovgivningen, som betyder at de pædagogfaglige ledere har lovmæssigt krav på et ordentligt arbejdsmiljø.

4) Lederforeningens årsmøde 2024 – Tilbageblik.

Første del af Årsmødet blev brugt på den formelle del af dagsordenen, hvori der var beretning fra BUPL's centrale lederforening ved den nye formand Kristine Schroll. Hun præsenterede arbejdsprogrammet, der blev besluttet på landsmødet i april.

Fokuspunkter for LB's arbejde er:

- Ledernes psykiske arbejdsmiljø. Er bl.a. optaget af opgaveglidningen til lederne og tid til pædagogfaglig ledelse.
- Pædagogfaglig ledelse er et andet fokuspunkt i arbejdsprogrammet. Kristine fortalte, at hun og Lederforeningen er optaget af betingelser og vilkår og vigtigheden af pædagogfaglig ledelse, og anbefaler Søren Voxted's bog. Hun omtalte også afholdte webinar om pædagogfaglig ledelse.
- Rekruttering og fastholdelse, herunder løn. Lederforeningen arbejder på strategi for, at kommunerne vil forhandle lederløn. Kristine siger det er svært at sparke en dør ind, hvor kommunen ikke vil åbne pengekassen. Hun opfordrer til at bruge lederløn-beregneren.

Kristine præsenterede til sidst en liste over det arbejde, LB også er i gang med. Reklamerede for lederpodcast og webinar. Hun fortalte også om tidsregistrering, der har været lov siden 1. juli. Denne giver gode data, fx til argumenter for løn for ingen øvre arbejdstid. Opfordring til også at finde Kristines Facebook og LinkedIn, hvor hun præsenterer det faglige, lederpolitiske arbejde i BUPL.

Herefter gav daværende LLB formand Maiken Grønvald en kort mundtlig beretning, hvor i hun udtrykte glæde ved det aktuelle arbejde, der løftes i LB og LLB. Maiken var også optaget af ledernes arbejdsmiljø. Hun understregende, at der mangler handling, vi har meget data nu. Hun udtrykte også hendes bekymring for, at nye besparelser igen vil ramme ledernes arbejdsmiljø. Hun var tydelig omkring, at hun ikke synes, det er i orden, at der ikke sker noget for at forbedre de pædagogfaglige leders arbejdsmiljø.

Herefter punkt det fremtidigt arbejde, hvor repræsentanter LLB-bestyrelsen præsenterede det fremtidigt arbejde:

- Der blev talt om betydningen af, at der er mere og mere data og evidens vedr. vigtigheden af pædagogfaglig ledelse. De strategiske ledermøder i BUPL Århus, blev omtalt som et sted, hvor lederne kan drøfte og stå sammen for bedre vilkår for pædagogfaglig ledelse.
- Ligesom LLB også vil have fokus på at italesætte, at det giver mening at være pædagog, at det er et vigtigt arbejde. Og LLB vil også have blik på ønsket om at bygge bro mellem uddannelse og praktik for at skabe mere kvalitet ind i uddannelsen.

Herefter blev der åbnet for debatten. Debatten kom omkring mange vedkommende emner, hvoraf nogle også er blevet taget med videre i BUPL Århus' og LLB's arbejde.

Mette Bjerregaard rundede den formelle del af årsmødet af.

Den mere uformelle del af Årsmødet 2024 bød på et omlæg ved Mette Møller om "Intuition" i relation til det pædagogiske fag og til pædagogisk ledelse. At forstå intuition som en menneskelig egenskab vi alle besidder og deler, men også forstå intuition ud fra en fagprofessionel baggrund og tilgang.

Oplægget blev afløst af paneldebat om perspektiver på begrebet og fænomenet

I paneldebatten deltog BU-direktør Tanja Nyborg, BU-chef Morten Kristensen, Formand for BUPL Århus Line Kærulf Møller og Formand for LLB Maiken Grønvald

Efterfølgende blev der åbnet op for refleksioner og spørgsmål fra salen. Årsmødet sluttede med en sandwich.

LLB har evalueret Årsmødet 2024 og har opsamlet følgende: Der var begejstring for paneldebatten. Dejligt at opleve en ærlig direktør. Fremadrettet et oplagt forum at invitere hende ind i igen.

5) Generalforsamling 2024

Den 4. oktober 2024 afholdt BUPL Århus generalforsamling i VIA's lokaler. På generalforsamling 2024 var der valg til ny formand for BUPL Århus – Marianne Gilbert Nielsen havde valgt ikke at genopstille, som ny formand blev valgt Line K Møller. For lederne var der under fremtidigt arbejde punkt: tid til pædagogfaglig ledelse – dette blev besluttet, som fremtidigt fokus. Referat fra

generalforsamlingen kan læses på BUPL Århus' hjemmeside via dette link: [Referat2024_final_anonymiseret.pdf](#)

6) Ledertræf 2025

27. maj 2025 var godt 120 pædagogfaglige ledere samlet i Hermans, Tivoli Friheden. Dagens program var sammensat med en rød tråd omkring håb. Dagen bød på oplæg af Søren Voxted, Nils Falk, Bertel Nygaard og Camilla Sløk. De fire oplægsholdere kom hver med et oplæg, hvor pædagogfaglig ledelse blev berørt. Det blev der lyttet og reflekteret over.

LLB er med til at komme med ideer til oplægsholdere og tema til Ledertræf, hvilket er et vigtigt bidrag til at sikre aktualiteten af programmet. Ledertræf 2026 er begyndt at boble på ideplan, men dato, sted og indhold kendes ikke pt.

7) Status BUPL' centrale lederforening (LB)

Det har været et år med masser af aktivitet og nyheder om Pædagogfaglig ledelse og interessevaretagelse for de pædagogfaglige ledere. KL og flere politikere har fået øjnene op for betydningen af faglig ledelse tæt på praksis. Det har KL beseglet i det færdigforhandlede udspil [Reformer, handlerum og faglig ledelse](#). Med offentliggørelsen af [kvalitetsrapporten](#) er der for alvor kommet momentum for at tale om pædagogfaglig ledelse.

Kongresbeslutningen om ny organisering af lederarbejdet i BUPL er så småt ved at blive udmøntet. I lederbestyrelsen har vi store forventninger til den nye organisering. Fra kongressen arbejdes der også med beslutningen om at styrke LTR-arbejdet, og der er lavet en LTR-politik. Det betød også, at ved årets "Fælles Fagpolitiske Træf", i midten af maj, var LTR'erne for første gang også inviteret med. Her blev til gode drøftelser bl.a. om organiseringsarbejde og videndeling omkring LTR-rollen. Håbet er at endnu flere LTR'ere vil deltage næste gang i 2027.

LB arbejder også på flere andre tiltag bl.a. for at forbedre ledernes muligheder og betingelser for efter-videreuddannelse. Vores position er klar: vi går efter, at lederne kan tilbydes formel professionsrettet lederuddannelse på minimum diplomniveau, der følger udviklingen i den pædagogfaglige ledelsesforskning og er praksisnært, samt at der er ordentlige vilkår og økonomi til at gennemføre uddannelsen.

8) Den Lokale Lederforeningsbestyrelse

Den lokale lederforeningsbestyrelse har igennem de seneste år haft gavn og glæde af, at alle områder i Børn og Unge har været repræsenteret i bestyrelsen. Konkret består bestyrelsen af pædagogiske ledere (0-6 års området), fritidspædagogisk leder (SFO/skoleområdet), pædagogisk leder (på klubområdet), selvejende dagtilbudsledere og kommunale dagtilbudsledere. Denne brede sammensætning kvalificerer den viden, som bestyrelsen skal besidde for at kunne arbejde bredt med ledelsesdagsordenen i et 0 – 18 års perspektiv. Bestyrelsen konstituerede sig med ny formand efter årsmødet i 2024 – Mette Bjerregaard, som også er LTR, blev valgt. Dette skifte var et enigt ønske i LLB, fordi en stor del af formandsopgaven handler om, at have viden om, hvad der rør sig for alle ledere på 0-18 års området og her ud fra dagsordensætte LLB's arbejde.

Der skal herfra lyde en stor tak til alle bestyrelsesmedlemmer for arbejdsindsatsen i det forgangne år. Jeres bidrag og viden er betydningsfuld for BUPL Århus' arbejde og varetagelse af de pædagogfaglige lederes vilkår og perspektiv.