

Lokalt lederpolitisk grundlag i BUPL Nordsjælland

Besluttet i bestyrelsen 1. september 2025

Grundlaget tager afsæt i kongresbeslutningen 2024 om organisering af lederarbejdet i BUPL, der foreskriver, at der skal vedtages lokale lederpolitiske grundlag i alle lokale fagforeninger.

Grundlaget baserer sig på

- Lederforeningens lokale og nationale arbejdsprogram
- BUPLs love, lederforeningens og fagforeningens vedtægter

Tema	Mål	Handlinger
Fagpolitiske målsætninger	• At Lederforeningen er synlig og nærværende for ledermedlemmerne • Styrke ledernes psykiske arbejdsmiljø og oplevede balance i arbejdslivet • Styrke LTRs position og indflydelsesveje • Bedre og forpligtende samarbejde mellem BUPL Nordsjælland og den centrale lederforeningsbestyrelse • At lederne oplever mangfoldige deltagelsesmuligheder • At der sker en lokal lønudvikling for lederne med udgangspunkt i BUPL Nordsjællands lønstrategiske arbejde	Fagforeningsbestyrelsen beslutter det lederpolitiske grundlag, rammesætter det lederpolitiske arbejde og sikrer lederpolitiske perspektiver gennem strategier, projekter og samarbejder på lederområdet Fagforeningsbestyrelsen forpligter sig til at sikre de to lederrepræsentanter et fagpolitisk mandat i form af et lederpolitisk arbejdsprogram Afvikle to årlige møder mellem formanden og de to lederrepræsentanter forud for bestyrelseskonferencen og generalforsamlingen

		Hvert andet år afvikles lederårsmøde med valg til bestyrelsen og med vedtagelse af den lokale lederforenings arbejdsprogram. Det sker i ulige år. Årsmødet rammesættes og ledes af formanden i samarbejde med bestyrelsens to lederrepræsentanter. I lige år afholdes et lederpolitisk træf. Afvikle et årligt fagpolitisk fællesmøde for alle valgte ledere i fagforeningen (forår) På den årlige bestyrelseskonference indgår drøftelser med relevans for det lederpolitiske område På den årlige generalforsamling vedtages den overordnede ramme for det lederpolitiske område
Lønstrategi og forhandling	• Arbejde organiserende gennem lønarbejdet • Arbejde systematisk med lønforhandling og lønudvikling • Realisere og informere resultater af overenskomstforhandlinger og kollektive aftaler	Udarbejde en lokal strategi for, hvordan der arbejdes systematisk med ledernes lønudvikling Lægge analyser af lønspændet på tværs af kommunerne til grund for strategisk lokal prioritering af indsatser

		Involvere tillidsrepræsentanter for ledere og ledermedlemmer i lokalt pres, så arbejdsgiverne oplever et stærkt og samlet BUPL Afklare mandat gennem inddragende medlemsmøder om forhandling af løn og forhåndsftaler Arbejde på at indgå forhåndsftaler i alle kommuner, der understøtter gode løn- og arbejdsvilkår Systematisk genforhandling af forhåndsftaler og årlige lønforhandlinger arbejde Forhandle løn ved nyansættelser inden lederen starter i den nye stilling
Understøtte tillidsrepræsentanter for ledere (LTR)	• Arbejder for LTR på alle områder i alle kommuner • Forhandle LTR aftaler der fastsætter LTRs vilkår for at varetage tillidshvervet • LTR indgår i det fagpolitiske og kommunal-strategiske arbejde • Samarbejde med FL om at forestå ledermøder	Præsentere ledergrupperne til LTR funktion og opgave og understøtte valg af LTR Indenfor 1 måned fra valgdato: introduceres LTR til opgaven med afsæt i BUPLs LTR politik, funktionsbeskrivelse for LTR og digitale LTR intro.

	Tæt koordinering mellem BUPL Nordsjælland og forbundshus for bl.a. at sikre hensigtsmæssig kommunikation til LTR	Forventningsafstemme mandat og opgaver med forhandlingsleder og/eller formanden. Understøtte at LTR deltager i kompetenceudviklingsmuligheder i BUPL's fagpolitiske højskole, herunder LTR grunduddannelse Understøtte at LTR får afholdt medlemsmøder med valggruppe/ledergruppe Synliggøre LTRs adgang til i alt seks tværgående mødesteder fordelt henover året: - Fagpolitisk Fællesmøde (forår) - Bestyrelseskonference (forår) - TR Uddannelse (forår og efterår) - Lederårsmøde (efterår) - Generalforsamling (efterår)
Politisk struktur omkring lederarbejdet	Organisere og sammensætte lederarbejdet i en hensigtsmæssig og stabil struktur og drift der muliggør sikker understøttelse af de lederpolitiske og professionsfaglige målsætninger	Medlemsmøder med valggruppe/ledergruppe på kommuneniveau (med inddragelse af tillidsrepræsentanter for ledere hvis muligt) Afvikle Advisory Boards om BUPLs fagpolitiske emner, nationale lovændringer, reformer, kommunale styringskoncepter mv. (eks. Ny

		<i>skoleaftale , kvalitetsundersøgelse, tidsregistrering mv.)</i> Forestå medlemsrådgivning baseret på BUPLs love (ABCD), juridisk og faglig sparring, forhandling af løn og vilkår. Bestyrelsesmedlemmer (inkl. de to lederrepræsentanter), Daglig ledelse, Faglige sekretærer, Formand og konsulenter inddrages i organiseringen af lederarbejdet.
Arrangementer og engagement	• Et relevant og nærværende fagligt miljø for ledermedlemmerne • Relevante medlemstilbud og arrangementer • Let tilgængelig mulighed for at engagere sig i lokalt lederpolitisk arbejde • Mangfoldige deltagelsesmuligheder for ledermedlemmer • Tværgående lederfaglige fællesskaber	Medlemsarrangementer om lederfaglige og pædagogiske emner, herunder webinarer Understøtte lederfagligt engagement gennem medlemsdrevne arrangementer og møder Områdedefinerede Ledernetværk, eks. det private område, selvejende og leder af leder En årlig Ledelseskonference
Kommunikation til og med lederne	• Kommunikerer om arbejdet for og med lederne, så lederne ser de resultater, vi opnår på lederområdet	Kommunikere via nyhedsbrev og invitationer til udvalgte grupper

	• Give stemme til lederperspektivet i generelle nyheder • Professionsfaglige dagsordener kommunikeres med anerkendelse af den pædagogfaglige ledelse som omdrejningspunkt	Formidle resultater, opdagelser og gennembrud opnået på lederområdet Sammen med forbundshuset tage ansvar for, at den samlede mængde kommunikation ledermedlemmer modtager er relevant
Rådgivning og service	En professionel lederrådgivning der omfatter • Lokal og central karriererrådgivning • Lokal og central sparring • Coaching • Sagsbehandling	Visitere til ledercoach Visitere til karriererrådgivning Forestå ledersparring Forestå personsagsbehandling der varetager ledernes rettigheder som ansatte medarbejdere

Det lederpolitiske grundlag tages op til revision i august 2027