

Ledertillidsrepræsentant (LTR) – hvad og hvordan

Dette papir falder i 3 dele; Første del er en politisk beskrivelse af BUPL Storkøbenhavns ambitioner og samarbejde med Ledertillidsrepræsentanterne. Anden del er en opstilling af handlinger som BUPL Storkøbenhavn kan initiere og understøtte for at opnå vores ambitioner mens tredje del af papiret er en udkast til en ekstern beskrivelse af LTR-opgaven og rollen.

Målgruppen for den første del af papiret er således valgte og ansatte i BUPL Storkøbenhavn, mens målgruppen for anden del primært er de involveret (FS, LTR og FTR) og endelige er målgruppen for tredje del alle medlemmer herunder især LTR og lederne.

Del 1: LTR som central aktør i kommunen

Ledernes tillidsrepræsentant (LTR) er en central aktør for BUPL ift. den enkelte kommune. Som valgt LTR har ledermedlemmet i lighed med andre tillidsvalgte udvist engagement og interesse for det fagpolitiske arbejde samt opnået sine kollegaers tillid.

Som leder inddrages man ofte i kommunen på anden vis end f.eks. FTR ligesom lederne har en naturlig opgaverelation til forvaltningen og dermed også en samhørighed med vores arbejdsgivere (som de repræsenterer på arbejdspladsniveau).

Ledere, pædagoger og dermed BUPL har fælles interesser ift. at påvirke børne og ungdomspolitikken i kommunen, herunder sikre gode rammer og vilkår ift. kommunale budgetlægning mv. Lederne har som arbejdsgivere og som ansvarlig personaleleder på den enkelte arbejdsplads ofte andre interesser end pædagogerne ift. udøvelsen af arbejdsgiverfunktionen. Dette er naturligt og skal anerkendes af alle – og hvad vigtigere er – bør det ikke stå i vejen for kampen for de fælles mål om det gode børneliv.

Ledernes dobbeltrolle, som arbejdsgiver og som lønmodtagere, kan udfordre samarbejdet med BUPL, hvis alle ikke gør sig dobbeltrollen bevidst -og anerkender dens naturlighed.

LTR har dog qua sin dobbeltrolle gode muligheder for at supplere og styrke BUPL's samlet interessevaretagelse overfor den enkelte kommunale arbejdsgiver. LTR har som leder, og som repræsentant for en bred vifte af ledere i kommunen, et indblik og et netværk i kommunen som kan kvalificere BUPL's samlet kollektive interessevaretagelse.

LTR skal derfor ses som en ressource og en kompetence som BUPL på linje med FTR og TR skal bringe i spil når de fælles interesser skal varetages overfor kommune.

Sammen om kommunen

Den kommuneansvarlige faglig sekretær har derfor til opgave at sikre at de af ledermedlemmerne valgte LTR'er inddrages og indtænkes i den generelle interessevaretagelse overfor kommunen på linjer med inddragelsen af FTR, tr-gruppen og evt. kommunegruppe.

Inddragelsen sker gennem fælles møder, løbende dialog og ved at medtage LTR til møder på forvaltningen og ift. de kommunale politikere, herunder introducere og tydeliggør at ledermedlemmet agerer som LTR og dermed på vegne af BUPL og ledergruppen i kommune.

Sammen – men hver for sig

I lighed med at lederne har egne vilkår som forhandles af faglig sekretær og LTR uden inddragelse af FTR er der også forhold i kommunen som nok påvirker ledernes arbejdet som arbejdsgiver men hvor lederne ikke inddrages direkte i forhandlingerne.

Det drejer sig f.eks. om pædagogernes arbejdstidsregler, herunder forberedelsestid mv. LTR, FTR og FS kan med fordel sammen drøfte udviklingen af det pædagogiske område og understøttelsen af den pædagogiske faglighed i den enkelte kommune. Men når mandatet til selve forhandlingen skal indhentes, sker dette blandt de medlemmerne som er omfattet direkte af aftalen – i dette tilfælde ansatte på pædagogoverenskomsten ligesom forhandlingerne og godkendelsen af det endelige resultat sker af og blandt de direkte berørte.

Ledernes egen vilkår

Mens LTR ift. den kollektive interessevaretagelse ift. vores område generelle udvikling i kommunen kan fungere på niveau med faglig sekretær og fællestillidsrepræsentanterne skal de også ift. ledernes løn- og ansættelsesvilkår tillige fungere som tillidsrepræsentant, hvis valggrundlag er lederoverenskomsten.

BUPLs inddragelse af tillidsvalgte og delegering af forhandlingskompetencen til arbejdspladsniveau skal således på tilsvarende vis ske til LTR. Den konkrete delegation bør aftales med den enkelte LTR jf. det forhold at LTR ikke får den fornødne tid til rådighed, men tværtimod er ansat på en overenskomst uden højeste arbejdstid og i en funktion som sjældent muliggør frikøb og vikardækning ift. egen arbejde.

BUPL's arbejde med LTR skal ligeledes tage højde for at LTR ikke indgår i en kommunal tr-gruppe og dermed ikke har et naturligt sted at få løbende sparring. Den politisk valgte og sekretariatet skal derfor spille en større rolle i samarbejdet med LTR (i lighed med TR på det private område mv.).

LTR har særlige vilkår

Samspillet med LTR skal så vidt muligt ske på LTR's vilkår og under hensyntagen til at LTR ikke er frikøbt, men tvært i mod er ansat på en overenskomst uden højeste arbejdstid og i en funktion som sjældent muliggør frikøb og vikardækning ift. egen arbejde. Med andre ord er LTR arbejdet i høj grad præget af frivillighed udover egent arbejde.

Ved løsning af konkrete opgaver betyder det ofte at LTR inddrages gennem korte møder i ydertider og benarbejdet mellem møderne må varetages af frikøbte politisk valgte, fællestillidsrepræsentanter og ansatte. Det stiller krav til at BUPL fokuserer sin anvendelse af LTR ift. deres unikke viden og position samt at denne sker på LTR's præmis.

Et væsentligt element er i den forbindelse at huske at nogen ledere er LTR for deres nærmeste 5 kollegaer mens andre er for 50 kollegaer (og konkurrenter) spredt udover hele kommunen.

Del 2: til handlinger

1. Ramme for LTR i Storkøbenhavn

Vi har en ramme for opgaven som LTR, der i praksis synliggør hvad der forventes af LTR og hvad LTR kan forvente. Den rettes dels mod det interne samarbejde i BUPL, dels mod samarbejdet med nærmeste chefen, hvor det beskrives at LTR er en vigtig samarbejdspartner **(Mål for leder-TR og Leder TR s rolle og handlinger)**

LTR har behov for at få udbygget forståelsen for hvordan han/hun selv byder sig til ift. kommunikation i kommunen, i samspil med øvrige valgte. Som LTR kan man opleves at være alene i kommunen om lederområdet, så udover at blive klædt på kompetencemæssigt, er der behov for klarhed over sparringsmuligheder i BUPL, relateret til at agere i egen kommune.

Som LTR kan man have behov for løbende at få 'oversættelse' af hvad faglig sekretær arbejder på, og bidrage med perspektivet som ledermedlem, samt drøfte hvordan vi hver især agere.

2. BUPL's samarbejde med og inddragelse af LTR

Daglig Ledelse kan (evt. sammen med LLB) skabe større klarhed over hvordan LTR inddrages systematisk i kommuneanliggender, hvor ledermedlemmers vilkår er involveret.

LTR og FTRs snitflader drøftes, og det aftales i hvilke konkrete sammenhænge der afholdes møder eller inviteres til dialog. Det kan fx være ved planlægning af KSI møder og ved kommende budgetter. LTR og faglig sekretær mødes med faste intervaller, med eller uden FTR. Der kan bl.a. aftale møder for ledergruppen i kommunen og mulige valg af LTR. Der kan være et behov for at få opdyrket og styrket samarbejde ml. LTR og FTR i fællesskab på tværs af kommuner, fx ved at afholde fælles møde om påvirkning og fælles dagsordener.

Som LTR indgår man i et netværk med de øvrige LTR'er i Storkøbenhavn, hvor relevante temaer for lederområdet drøftes og der løbende er oplæg fra konsulenter. Derudover har LTR understøttelse fra ledelseskonsulenten, både ift. understøttelse af møder for lederkollegaer i kommunen og til sparring på egen LTR rolle.

3. Understøtte LTR's dialog med forvaltning og LLB's fokus på ledernes arbejdsmiljø

LLB har de seneste år sat fokus på ledernes psykiske arbejdsmiljø. Lederens netværk og placering i kommunen skal af BUPL som beskrevet indledningsvis anvendes til at arbejde for vores fælles mål. Et af disse er også at arbejde for ledernes psykiske arbejdsmiljø.

BUPL skal derfor understøtte at der sker regelmæssige drøftelser mellem forvaltningen og LTR om det der udfordrer for pædagogiske ledere. Samt fremme at lederne via LTR er involveret i beslutningsprocesser i kommunen gennem ledelsesfaglige bidrag.

De kommuneansvarlige faglige sekretærer kan spille en positiv rolle i at skabe en god forbindelse mellem lederne, deres LTR og forvaltningen i den enkelte kommune.

4. Modtagelse af ny lederkollega

I BUPL Storkøbenhavn kan vi sammen med LTR mere systematiske tage godt imod nye ledere. For LTR er der forskelle i deres mulighed for at komme tæt på lederkollegaer. Nogle LTR'er er med til ansættelse af nye ledere andre opdager længe efter at de har fået en ny kollega. Tydelig opgavedeling mellem LTR, lønkonsulent og lederkonsulent kan medvirke til at nye ledere og LTR oplever sig som en større del af BUPL.

5. Klarhed over samarbejdet med BUPL ved lønforhandling

Som del af LLB's arbejdsprogram udvikles en lederløns strategi med en mere offensiv tilgang til lederløn, det vil vi gøre på baggrund af den viden vi har om ledernes løn i vores kommuner. Der holdes løbende dialoger lokalt hvor lønkonsulenter deltager og deler viden om aktuel lederløn i kommunen og med mellemrum giver oplæg til LLB og LTR'er om løn for ledere, hvor der drøftes forskelle og ligheder i kommunerne. Der udarbejdes skriftlig inspiration til de fælles og individuelle kommunale lønforhandlinger.

6. Kompetenceudvikling

I forlængelse af kongressens beslutninger om oprettelse af en fælles Fagpolitisk højskole vil der det kommende år være fokus på udvikling af nye måde at styrke lederens kompetencer som tillidsvalgt, med en LTR politik og uddannelse for LTR'er. BUPL Storkøbenhavn skal sikre at det arbejde sker i tæt dialog med lederne og vores lokale LTR samt at det fælles arbejde i BUPL følges op af en lokal supplerende indsats.

Del 3: Eksterne beskrivelser til LTR og ledere om opgaven og rollen

Mål for leder-TR

1. Den enkelte pædagogiske leder

- At lederne oplever, at netop deres interesser bliver hørt på arbejdspladsen og at der kommer fokus på deres arbejdsliv og ledelsesvilkår.
- At ledere kvalificeres i lønforhandling, i deres dialog og forhandling af deres arbejds- og ledelsesvilkår med arbejdsgiver.
- At pædagogiske leders forhandlinger af løn og personaleforhold styrkes ved at en person med lokalt kendskab er involveret.
- At lederne bliver en del af et netværk med sparrings- og inspirationsmuligheder blandtigestillede.

2. Faglig ledelse og ledelsesprofessionen

- At pædagogiske ledere styrkes som gruppe og i deres fællesskab om ledelse.
- At værdien af faglig ledelse styrkes og synliggøres.
- At ledere kvalificeres i deres udførelse af ledelse.

3. Udfordringer der skal overvindes for enhver nyvalgt leder-TR

- Ledere accepterer og nærer tillid til leder-TR'en som talsperson for dem.
- Arbejdsgiverne accepterer og nærer tillid til leder-TR'en som talsperson for pædagogiske ledere.
- Leder-TR bliver brugt/ blive respekteret og anerkendt.
- Leder-TR oplever at være godt klædt på

4. Leder-TR er en succes når...

- Kollegaer benytter sig af deres leder-TR.
- Lederne oplever bedre vilkår, øget sparring i deres ledelsesudfordringer samt øget indflydelse og informationsniveau fra arbejdspladsen.
- Der er et styrket samarbejde mellem de pædagogiske ledere i kommunen.
- Arbejdsgiver benytter sig af leder-TR.
- Leder-TR får tilbud om deltagelse i alle relevante fora på arbejdspladsen.
- Der er øget opmærksomhed på ledernes praksisnære virkelighed og vilkår.
- I sidste ende at alle ledere er repræsenteret ved en leder-TR

Leder tillidsrepræsentantens rolle og handlinger

Rollen som LTR

- få en fælles stemme for pædagogiske ledere på dagtilbudsområdet i kommunen
- påvirker BUPL ift. lederes behov
- lettere adgang til samarbejde med vores ledelse om udvikling af arbejdspladser.
- mulighed for at hjælpe kolleger med at forstå og udvikle på arbejdsvilkår

