



BUPL MidtVestjyllands lederpolitisk grundlag 2026

BUPL
MIDTVESTJYLLAND

Tema

Fagpolitiske målsætninger

Mål

1.

Styrk den pædagogfaglige ledelse
- med udgangspunkt i
Lederforeningens udspil.

Arbejde for:

- Reduktion i ledelsesspænd
- Frigivelse af mere tid til pædagogfaglig ledelse
- Større handlerum for pædagogfaglig ledelse og professionel dømmekraft
- At ledernes kompetenceudvikling prioriteres
- Flere mellemledere/souschefer

Handlinger

1.

- Vi understøtter at LTR laver konkret lokalt påvirkningsarbejde
 - *Datapakker som baggrund for argumenter i dialog med andre*
- Vi afholder kontinuerligt dialogmøder med Forvaltningen
 - *Efter behov – vurdering af relation-have noget relevant at komme med*
 - *Som ny LTR er det vigtigt at blive klædt på til hvad den opgave indebærer*
- Vi erfaringsudveksler på medlemsmøderne og bliver klogere på ledernes perspektiv samt den optagethed de har i forhold til deres ledelsesrum
- Vi arbejder for at få mellemledere/souschefer på basisoverenskomsten tilbage, dels for at frigive tid til faglig ledelse tæt på, dels for at have mulighed for fremtidig rekruttering
 - *Pædagoger skal ledes af pædagoger*
 - *Arbejde for at der bliver ansat pædagoger i SFO-leder stillingerne*
 - *Opmærksomhed på dilemmaet mellem at mellemledere ikke kan erstattet ledere på lederoverenskomsten (det kan kun lade sig gøre ved små intuitioner, når halvdelen af ens tid er børnetid/tid til ledelse)*
 - *Medvirke til at der bliver lavet et tiltag, hvor der er lederaspirant uddannelse for pædagoger, som ønsker at blive leder*

Mål

2.

Styrk ledernes psykiske arbejdsmiljø - med udgangspunkt i Lederforeningens udspil for kommunale ledere og ledere af private og selvejende institutioner.

Vi vil arbejde for:

- At der skabes rum for, at ledernes pædagogfaglighed og viden bruges til at løfte kvaliteten
- At der skabes balance mellem ledernes opgaver og ressourcer
- At hele ledelseskæden er opmærksom på - og tager ansvar for - ledernes trivsel

3.

Løfte ledernes løn

Handlinger

2.

- Arbejde for, at LTR får en formel rolle i MED ifht. systematisk arbejde med ledernes psykiske arbejdsmiljø
- Facilitere netværk blandt lederne
- Vi bruger den viden, vi får fra lederne til at påvirke Forvaltningen til at arbejde for bedre psykisk arbejdsmiljø for lederne
- Vi bruger den viden, vi får fra lederne til at påvirke og kvalificere BUPL's pejlemærker
- Vi har arbejdsmiljø på som tema på medlemsmøderne
- Vi laver lokale surveys omkring ledernes arbejdsmiljø, som vi efterfølgende drøfter med Forvaltningen mhp. at der bliver handlet på den viden, der er kommet frem.
- *Det giver et mere kvalificeret grundlag, når vi har databaggrund for det vi bringer ind på Forvaltningerne.*

3.

Jf. nedenfor "Lønstrategi og forhandling"

Tema

Lønstrategi og forhandling

Mål

- Løfte lederes løn
- At lederne ved, at vi arbejder for at hæve deres løn og hvordan
- Ikke-medlemmer melder sig ind i BUPL, så ledergruppen står stærkere

Handlinger

- Vi har Forhåndsftaler for lederne i alle vores kommuner
- Lederkonsulent og LTR genbesøger Forhåndsftalen én gang mellem hver overenskomstperiode og indkalder til Forhandling med kommunen
- Lederkonsulent og LTR indhenter bagsideoplysninger og udarbejder forhandlingsstrategi med udgangspunkt i BUPL's lønpolitik. LTR deltager i forhandling af Forhåndsftaler.
- Der forhandles individuel løn ved nyansættelser for medlemmer
- Der forhandles individuel løn ved lederhenvendelser

Tema

Politisk struktur omkring lederarbejdet

Mål

- Mangfoldige deltagelsesmuligheder for ledermedlemmer, fx:
 - Ledernetværk
 - Systematisk kontakt med LTR
 - Let tilgængelig mulighed for at engagere sig i lokalt lederpolitisk arbejde

Handlinger

- Vi organiserer lederarbejdet omkring LTR rollen, så LTR'erne er baggrundsgruppe for lederne i Fagforeningsbestyrelsen og den centrale lederbestyrelse
- Vi har kontinuerligt kontakt med LTR på telefon, mail, personligt møde
- LTR'erne har en let adgang til at komme i kontakt med BUPL

Tema

Understøttelse af LTR

Mål

- Én LTR på dagtilbudsområdet og én på fritidsområdet i hver kommune.
- LTR understøttes på samme niveau som FTR
- Her henvises til LTR-Politikken.,
- Vedtaget på HB-Mødet januar 2026

Handlinger

- Vi afholder opstartsmøder med nyvalgte LTR'er, hvor organisationen gennemgås og hvor vi afstemmer roller og forventninger.
- Vi afholder 6 årlige LTR-møder
- Vi understøtter, at LTR deltager i kompetenceudviklingsmuligheder i BUPL's fagpolitiske højskole
- Vi understøtter, at LTR får afholdt medlemsmøder med valggruppe
- Vi afholder strategimøder
- Vi afholder organiseringsseminar hvert andet år for LTR, FTR, konsulenter og daglig ledelse
- Vi afholder temadage med FTR og LTR

Tema

Arrangementer og engagement

Mål

- Et aktivt fagpolitisk miljø for ledermedlemmerne
- Meningsgivende og aktuelle medlemstilbud
- Lokale og nationale arrangementer for lederne supplerer hinanden

Handlinger

- Vi afholder et stort lederarrangement hvert år
- Vi målretter et medlemsarrangement for lederne årligt. Det kan også være et medlemsarrangement, som er fælles for pædagoger og ledere.
- Vi afholder Teamsmøder i forbindelse med eks. OK
- Vi understøtter LTR i at kunne afholde fire ledermøder årligt i egen kommune
- Lederpolitisk møde med valg på dagsordenen
- Et fyraftensmøde med pædagogfagligt indhold

Tema

Kommunikation til og med lederne

Mål

- Kommunikere tydeligt om arbejdet for og med lederne, så lederne ser de resultater, vi opnår på lederområdet

Handlinger

- Lederkonsulenten målretter kommunikation til LTR'ene, som videreformidler relevant viden til deres kollegaer
- Vi udsender nyhedsbrev(e) målrettet lederne
- Vi forholder os til den samlede mængde af kommunikation sammen med Forbundet, så vi sikrer, at lederne får en passende mængde information.

Tema

Rådgivning og service

Mål

En professionel lederrådgivning, der omfatter

- Rådgivning i forhold til institutionens formål og kerneopgave
- Rådgivning i forhold til ledernes rolle som arbejdsgiverrepræsentanter og ledelsespersoner
- Rådgivning af lederne som medarbejdere og lønmodtagere – både ledelsesmæssige problemstillinger og ledernes egne lønforhold og arbejdsvilkår.
- Den centrale Karriererådgivning – gøre opmærksom på tilbuddet og bruge muligheden for lokale workshops, når relevant

Handlinger

Vi har en lederkonsulent som varetager lederrådgivning

Formelle indflydelsesveje

Lederne har flere måder at yde indflydelse og de er skitseret nedenfor.

Lederpolitisk møde med valg på dagsordenen

På mødet vælges:

- En person der varetager alle de følgende roller:
 - Repræsentant til lederforeningens bestyrelse
 - Repræsentant i fagforeningens bestyrelse
 - Kongresdelegeret
 - Delegeret til landsmødet
- En person der varetager alle de følgende roller:
 - Suppleant til lederforeningens bestyrelse
 - Repræsentant i fagforeningens bestyrelse
- Delegerede til lederforeningens landsmøde

Generalforsamling

På generalforsamlingen vælges fagforeningens bestyrelse, hvor ledere også kan stille op.

Valg til ledertillidsrepræsentant (LTR)

I den enkelte kommune afholdes hvert andet år et medlemsmøde, hvor der vælges LTR.

BUPL's syn på ledelse

En god, pædagogisk arbejdsplads forudsætter pædagogfaglig ledelse. Et godt arbejdsklima kræver gensidig respekt og forståelse for alle job. Hele arbejdspladsen har et medansvar for, at der bliver god ledelse.

BUPL anser personaleledelse som den vigtigste opgave for lederen.

BUPL respekterer lederens ret og pligt til at træffe beslutninger og medarbejdernes ret til indflydelse på egen arbejdssituation.

Ud fra dette kan defineres 7 grundlæggende holdningsmæssige principper:

1. Ledelsesretten er legal og indiskutabel med de begrænsninger, der følger af gældende lovgivning og overenskomster. Lederen kan kritiseres for sine beslutninger, men retten til at træffe beslutninger er uden for diskussion. En velfungerende arbejdsplads forudsætter ledelse, hvor medarbejdernes ret til medindflydelse og medbestemmelse respekteres.
2. BUPL anerkender, at lederen er arbejdsgiverens repræsentant på arbejdspladsen og som følge deraf skal drive institutionen efter kommunens målsætning og personalepolitik. Ledere i selvejende/private institutioner forholder sig på samme måde over for den selvejende bestyrelse/forældregruppe/forening/virksomhed.
3. Lederen er faglig leder og skal stille pædagogiske kvalitetskrav til personalet. Arbejdets indhold er pædagogikken og samspeilet mellem barn/barn, barn/medarbejder og medarbejder/forældre. Det er derfor naturligt, at lederen stiller kvalitetskrav omkring disse forhold.
4. Lederen har ansvaret for, at ressourcerne prioriteres i forhold til de behov og opgaver der foreligger.
5. Lederen skal og har ansvaret for at organisere og synliggøre beslutningsvejene. Det skal være tydeligt, hvordan beslutningerne tages, hvornår og af hvem. Medarbejdernes indflydelse på beslutningerne indebærer, at alle tager medansvar.
6. Lederen er den vigtigste kulturskaber. Med dette menes der, at lederen i kraft af sin stilling har den største forudsætning i personalegruppen for at være både menings- og normdannende.
7. Lederen har ansvaret for såvel det fysiske som det psykiske arbejdsmiljø. Men en leder vil aldrig alene kunne skabe et godt psykisk arbejdsklima. Dette har alle medarbejdere også deres del af ansvaret for.