

Forhandlingstemaer for forhandling af lokal lederløn i OK-perioden 2026–2029

Forhandlingstemaerne skal ses i sammenhæng med *BUPL Storkøbenhavns lønpolitik*, som fastslår, at vi arbejder systematisk og databaseret med forhandlinger af forhåndsftaler, individuel løn og løn ved nyansættelser – med et særligt fokus på ligeløn og på at gøre Storkøbenhavn til lønførende.

Forhandlingstemaer nedenfor angiver de fem konkrete prioriteter:

1) Løft af lavtlønnede

Pædagogiske ledere er blandt de lavest lønnede ledere i den offentlige sektor – til trods for at de ofte har ansvaret for komplekse institutioner med mange medarbejdere, børn og forældre.

OK26 indebar et markant generelt løft, men dette er ikke tilstrækkeligt til at lukke det eksisterende efterslæb. BUPL Storkøbenhavn vil derfor prioritere at løfte de laveste lønninger. Der udarbejdes på baggrund af data konkrete måltal, for hævelse af de laveste lønninger ved overenskomstens udløb.

2) Ligeløn på tværs af områder (SFO/klub/dagtilbud)

Der eksisterer i dag betydelige lønforskelle mellem ledere på tværs af de tre sektorer: dagtilbud, klub og SFO. Disse forskelle lader sig ikke altid forklare ud fra forskelle i ledelsesspænd eller ansvarsomfang – i en række tilfælde er vilkårene reelt sammenlignelige, mens lønnen varierer markant.

I den kommende overenskomstperiode vil vi i BUPL Storkøbenhavn, når vi forhandler løn, aktivt anvende løndata på tværs af egne områder og kommuner samt benchmarke lønniveauet mod skolelederoverenskomsten. Målet er at opnå et højere og mere ensartet lønniveau på tværs af sektorer.

3) Komplexitet i egen institution/eget område

Grundlønnen skal ifølge overenskomsten dække de ledelsesfunktioner, der skal varetages i stillingen, - omfang, indhold og ansvarsområder.

Vi vil i OK-perioden prioritere, når der skal forhandles lederløn, at der sker et eftersyn af de nuværende grundlønninger aftalt i forhåndsftalerne. – Vi vil tjekke om der er aflønnet for den nuværende kompleksitet i stillingerne, – bredden i ledelsesopgaverne f.eks. ledelse af mere specialiserede pædagogiske opgaver, ledelse af indskoling m.m., institutionens størrelse og omfanget af matrikler. – Hvis opgaver og ansvar har udviklet sig i et omfang, der betyder at den nuværende grundløn ikke er dækkende, vil vi arbejde for, at der aftales en udvikling af stillingslønnen i form af ny højere grundlønsindplacering eller tillæg.

4) Ekstra opgaver uden for egen institution

Pædagogiske ledere anvendes i stigende grad på forvaltningsniveau og i andre institutioner end deres egne. Det sker i en række former: som understøttende konsulenter, i hjælpeledelsesroller og i fuld ledelse i egen og anden institution samtidig.

BUPL Storkøbenhavn har i dag flere redskaber til at håndtere disse situationer – herunder bestemmelser i forhåndsftalerne og en aftale om godtgørelse for merarbejde.

I den kommende overenskomstperiode vil BUPL Storkøbenhavn kortlægge området med henblik på at sikre en mere konsekvent anvendelse af de eksisterende aftaler. Derudover vil vi arbejde for at udbygge aftalegrundlaget i de kommuner, hvor de nuværende aftaler ikke rækker tilstrækkeligt til at dække praksis. Konkret bør der aftales et fast tillæg for hjælpeledelse, og bestemmelser om forhandling af andre opgaver uden for egen institution.

5) Ledelseserfaring og tilknytning

Lederoverenskomsten har – modsat mange andre overenskomster – ingen bestemmelser om anciennitet. Derfor oplever mange ledere at mange års erfaring ikke nødvendigvis anerkendes lønmæssigt.

I den kommende overenskomstperiode, vil vi rejse krav om anciennitetsbestemmelser i de forhåndsftaler, der ikke allerede har det. – Det gælder både generel ledelseserfaring og erfaring i kommunen (tilknytning).

Andet

Indhentning af mandat til forhandling af lokalløn for ledere følger "Fælles ramme for mandatindhentning" jf. BUPL Storkøbenhavns lønpolitik. Den fælles ramme for mandatindhentning tilpasses, så den er målrettet lønforhandling på lederområdet.

Dette papir erstatter BUPL Storkøbenhavns lønpolitiske strategi for ledere, der bortfalder.

Besluttet på LLB mødet den 8. juni - 2026