

Det lederpolitiske grundlag

Godkendt på fagforeningsbestyrelsesmødet den 16.juni 2025

TEMA	MÅLSÆTNINGER
Fagpolitiske målsætninger	Satsningsområde 1: Rekrutteringsudfordringer til lederstillinger Rekrutteringsudfordringer til lederstillinger på skole- og dagtilbudsområdet er et stødt stigende problem. Der stilles store krav til ledernes omstillingsevne, effektivitet og ansvarlighed, hvilket kan medføre et stigende krydspres i stillingerne. Vi hører fra flere nye ledere, at deres oplæring har været mangelfuld, de har ikke haft tilknyttet en mentor, og de har brugt forholdsvis mange ressourcer på it-programmer og øvrige opgaver, der ikke på konstruktiv vis understøtter den faglige ledelsesopgave. På landsplan ser vi en øget tendens til at færre pædagoger vælger pædagogisk ledelse som en mulig karrierevej, og gennemsnitsalderen på de pædagoguddannede ledere i kommunerne og privat regi er relativ høj. Det skaber et pres i kommunerne og private bestyrelser for at rekruttere nye ledere, og sikre at der ikke sker et videnstab, når de erfarne ledere forlader arbejdsmarkedet. For at løse disse udfordringer kræver det en kombination af strategiske tiltag, såsom forbedring af løn- og arbejdsvilkår i lederstillingerne, styrkelse af ledelsesudvikling og rekrutteringsprocesser. <u>BUPL Nordjylland vil derfor arbejde for:</u> • At der er sammenhæng mellem løn og ansvars -og opgaveportefølje i lederstillinger. • At sikre at kommunerne og private arbejdsgivere laver gode rekrutteringstiltag og introduktionsforløb for nyansatte ledere. (mentorordninger, tilpassede opgaveportefølje etc.) • At forbedre ledernes psykiske arbejdsmiljø.

	Satsningsområde 2: Fastholdelse - Arbejdsvilkår i lederstillinger Lederstillinger i dagtilbud og på skole-fritidsområdet er krævende stillinger præget af mange krav og begrænsede ressourcer. Der stilles forventninger om balancering mellem pædagogik, ledelse og administration. Lederne bliver mødt med krav om høj pædagogisk kvalitet, et godt forældresamarbejde, budgetstyring, personaleledelse og overholdelse af lovmæssige krav på området. Hverdagen på arbejde er præget af mange afbrydelser og akutte opgaver, som lederne skal finde løsninger på. Flere ledere, særligt på dagtilbudsområdet oplever et vedvarende pres for at sikre tilstrækkelige ressourcer til at opretholde normeringen. De fortæller om manglende refleksionstid og opgaveglidning, hvor nye tiltag og opgaver kommer til, uden at der fjernes nogle af de gamle opgaver. <u>BUPL Nordjylland vil derfor arbejde for:</u> • At sikre et arbejdsmiljø, der giver plads til både ledelsesopgaverne og den pædagogiske udvikling. • Nem adgang til støttefunktioner såsom HK og HR-bistand. • Øge kommunerne og de private arbejdsgivers anvendelse af seniorpolitiske tiltag. Foruden ovenstående lokale satsningsområder, orienterer vi os også i Lederforeningens arbejdsprogram for perioden.
Lønstrategi og forhandling	Vi vil løfte lederne løn BUPL Nordjyllands lønstrategi for ledere tager udgangspunkt i BUPL's lønpolitik. Det er BUPL Nordjyllands mål, at der forhandles forhåndsftaler i alle kommuner. Forhåndsftalerne skal afspejle den pædagogfaglige ledelses udvikling, samt de opgaver og den kompleksitet der er forbundet med det pædagogfaglige ledelsesarbejde. Derudover arbejder vi for at der forhandles lokalløn til lederne en gang årligt.

	Vi arbejder for at: • Løfte ledernes løn til den minimum vedtagne lønpolitiske strategi. • Der indgås forhåndsftaler for ledere i alle kommuner, i samarbejde med vores ledertillidsrepræsentanter. • Bistå ledere på det private område med individuelle lønforhandlinger.
Understøttelse af ledertillidsrepræsentanter	Ledertillidsrepræsentanter Det overordnede formål med ledertillidsrepræsentanterne er, at styrke indflydelses-, forhandlings- og udviklingsmuligheder for pædagogiske ledere, den faglige ledelse og for ledelsesprofessionen. Herunder at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Ledertillidsrepræsentanterne er BUPL's bindeled til lederne i kommunerne, og de hjælper fagforeningen med relevant viden om udviklingen i den enkelte kommune. De er talerør for deres lederkollegaer og søger indflydelse på kommunale beslutninger, der har betydning for lederne løn- og arbejdsvilkår. Vi arbejder for at: • Der vælges ledertillidsrepræsentant alle de steder hvor det er muligt. • Der laves LTR-vilkårstaler som understøtter ledertillidsrepræsentanterne i deres opgavevaretagelse. • LTR er en del af det kommunale strategiarbejde sammen med faglige sekretærer, FTR, mf. (Ex ved deltagelse i kommunegruppemøder og møder med det politiske udvalg). • LTR inddrages i det lederpolitiske arbejde i BUPL Nordjylland ved deltage i møder. • Der er systematisk kontakt mellem LTR og fagforeningen.
Politisk struktur omkring lederarbejdet	Organisering og politik struktur Den politiske struktur omkring lederarbejdet afspejler, at vi i BUPL Nordjylland vægter det lederpolitiske arbejde højt, og vi sørger at

	understøtte lederne i at have indflydelse på det faglige arbejde i fagforeningen. Vi arbejder for at: • Der afvikle mindst et årligt lokalt ledermøde for den enkelte ledergruppe. Møderne planlægges og afvikles i samarbejde med LTR. For mindre ledergrupper kan mødes afvikles som telefon/Teams møde. • Der afvikles årsmøde hvert 2. år, hvor der vælges 2 ledere til Fagforeningsbestyrelsen, samt suppleanter for disse. En af disse ledere er repræsentant i den centrale lederbestyrelse. • Der er nedsat en styregruppe til at varetage det lederpolitiske arbejde. Styregruppen består af de to lederrepræsentanter valgt på årsmødet, fagforeningsformanden og en faglig lederkonsulent.
Arrangementer og engagement	Arrangementer og engagement Der er afsat midler til afvikling af 2-3 arrangementer årligt, som er særligt målrettet lederne. Arrangementerne planlægges og afvikles af styregruppen. Derudover har lederne mulighed for at deltage i øvrige medlemsmøder eks. medlemsmøder med pædagogisk indhold.
Kommunikation til og med lederne	Kommunikation Vi sender nyhedsbreve eller beskeder over Mit BUPL, i relation til forhandling af forhåndsftaler, lokalløn, afvikling af ledermøder mm. De brede lederpolitiske dagsordener afsendes fra forbundshuset.

Rådgivning og service	Rådgivning I BUPL Nordjylland vægter vi særskilt rådgivning og vejledning for ledere. Både i forhold til opgaven som ledelsesperson, og i forhold til egne ansættelsesforhold. Vi har derfor en politisk målsætning om vandtætte skotter mellem vejledning af pædagoger og vejledning af ledere. Dette gøres for at sikre at ledermedlemmerne altid vil opleve, at de har en konsulent som kun varetager deres interesser.
------------------------------	---