

Den lokale lederforenings arbejdsprogram 2026-28

Arbejdsprogrammet for BUPL Storkøbenhavns lederforening danner rammen for de indsatser, som den lokale lederbestyrelse iværksætter i perioden 2026-2028.

Grundlaget for arbejdsprogrammet er den viden lederbestyrelsen har om lokale forhold i de 12 kommuner i Storkøbenhavn og det nationale arbejdsprogram alle ledermedlemmer.

Formålet med arbejdsprogrammet er at påvirke kommunerne, så pædagogfaglige ledere oplever forbedrede arbejdsvilkår. Samtidig skal ledermedlemmer, med opbakning fra lederbestyrelsen, styrkes i deres ledelsesmod, så lederstemmen får større gennemslagskraft både i kommunerne og i den bredere offentlige debat.

Indsatsområde 1: Styrket pædagogfaglig ledelse tæt på praksis

Pædagogfaglige lederes kerneopgave er at skabe høj kvalitet sammen med medarbejdere, ved at understøtte visioner for pædagogisk udvikling. Værdien af ledernes faglige ledelse skal tydeliggøres i kommunerne.

Det kræver, at vi sammen med ledere anvender et klart og fagligt funderet sprog, der synliggør, hvad ledere bidrager med. Det handler både om det, ledere skaber og forebygger, samt hvilken værdi, det som ledere gør, tilfører i et større perspektiv.

Gennem dialog vil vi indkredse det væsentlige indhold i opgaven som pædagogfaglig leder tæt på praksis. Vi vil synliggøre, hvor meget tid der kræves for at udføre faglig ledelse kvalificeret, og hvad der er forudsætninger for at lykkes.

På lederområdet i BUPL Storkøbenhavn vil vi:

- A.** Arbejde for at sikre mere tid til pædagogfaglig ledelse tæt på praksis, via det lokale påvirkningsarbejde i et tæt samarbejde med LTR'er.
- B.** Måltrettet påvirke kommunernes forståelse og værdsættelse af pædagogfaglig ledelse, herunder behov for relevant efter- og videreuddannelse.
- C.** Styrke lederkompetencer gennem faglige oplæg og skabe rum for dialog og netværk.

Indsatsområde 2: Et bæredygtigt psykisk arbejdsmiljø for lederne

Ledere oplever ofte at stå alene, med et stort ansvar, høj kompleksitet, modsatrettede krav og forventning til at kunne rumme andre menneskers følelser.

Der er mange, der vil institutionerne noget, hvilket fører til høj hastighed og mange krav. Med det følger at lederes faglige dømmekraft kan blive trængt, og den reelle mulighed for at prioritere kerneopgaven udfordres. I kommunerne forventes det at lederen har overblik, modstandskraft og har udviklet metoder til også at kunne håndtere modstridende forpligtelser, men desværre er det ofte op til lederen selv at håndtere efter bedste evne.

Gennem dialoger kan vi fællesgøre disse vilkår, og i den forbindelse bruge forskning om sammenhængen mellem ledertrivsel, bæredygtigt arbejdsliv og pædagogisk kvalitet.

På lederområdet i BUPL Storkøbenhavn vil vi:

- A. Fremhæve kommuners ansvar for reelt at balancere lederes opgavemængde, i et samspil med de relevante ledere på området.
- B. Forpligte kommunerne på at ledertrivsel er et fælles anliggende, der skal drøftes systematisk med arbejdsgiver og kollegaer, i lokale dialogfora og i leder APV.
- C. Styrke mulighederne for fleksible ordninger, uanset hvor du er i livet, så arbejdsliv kan tilpasses forskellige livsfaser og behov.

Indsatsområde 3: Lederløn, der afspejler ansvar og kompleksitet

BUPL Storkøbenhavn har en fælles lønpolitik for både ledere og pædagoger, hvor vi arbejder på at være lønførende på landsplan. I hver overenskomstperiode fastsættes der desuden *Temaer for lederløns forhandlinger*.

Vi arbejder målrettet og offensivt for løbende forbedringer af lederlønnen både ved forhåndsftaler og lokal løndannelse. Målet er et lønniveau, der afspejler ledernes ansvar, kompetencer og kompleksitet i opgaven som leder. Lønniveauer skal svare til kommunale lederstillinger med lignende ansvar og kompleksitet.

På lederområdet i BUPL Storkøbenhavn vil vi:

- A. Skabe større gennemsigtighed i løndannelsen for ledere, herunder synliggør kompleksiteten i løndannelse på tværs af kommuner. Denne viden, understøttet af et mandat fra ledergruppen, skal anvendes som løftestang i de lokale lønforhandlinger.
- B. Med afsæt i lønpolitik og *Temaer for forhandling af lokal lederløn* følges lønudviklingen på tværs af kommunerne, og sikre at lønnen udvikler sig positivt.