

## **Skriftlig beretning til ledernes årsmøde i BUPL Nordjylland**

Pædagoguddannede ledere er afgørende for kvaliteten i det pædagogiske arbejde, for medarbejdernes trivsel og for den faglige retning i hverdagen.

Denne beretning giver et samlet billede af de forgange to års vigtigste temaer i det lederpolitiske arbejde i BUPL Nordjylland, med særligt fokus på den nye lederpolitiske struktur og arbejdet med udformningen af *"Det lederpolitiske grundlag"*.

### **Den lederpolitiske struktur i BUPL Nordjylland**

På BUPL's kongres i 2024 blev det besluttet, at der fremover på ledernes årsmøde skal vælges to ledere til fagforeningsbestyrelsen. Den ene af disse ledere vælges samtidigt til at sidde i den centrale/landsdækkende lederbestyrelse.

Formålet med denne nye organisering er, at de to lederrepræsentanter i samarbejde med formanden i BUPL Nordjylland skal løfte de lederpolitiske dagsordner ind i bestyrelsesarbejdet i BUPL Nordjylland, og bidrage til at de politiske drøftelser omsættes til konkrete tiltag. Som en afledt konsekvens af denne kongresbeslutning, valgte vi i BUPL Nordjylland at nedlægge Den Lokale Lederbestyrelse.

Vi valgte i stedet for at etablere en ny organisering af det lederpolitiske arbejde. En organisering, der understøtter, at de lederpolitiske dagsordner får rum og bliver en stor del af det faglige arbejde i BUPL Nordjylland.

Den lederpolitiske struktur omkring lederarbejdet afspejler, at vi i BUPL Nordjylland vægter det lederpolitiske arbejde højt. Der er oprettet en styregruppe bestående af formanden for fagforeningen, de to ledermedlemmer valgt på ledernes årsmøde, samt lederkonsulenten.

Formålet med denne organisering er at sikre, at ledermedlemmerne har så stor indflydelse som muligt på det lederpolitiske arbejde i BUPL – både strategisk og praksisnært. Strukturen skal sikre, at lederpolitiske spørgsmål er en integreret del af fagforeningens samlede arbejde og ikke et sideløbende spor.

### **At finde benene i den nye struktur**

Vi er fortsat i gang med at finde benene i den nye struktur. For at understøtte ledernes indflydelse og samarbejdet med ledertillidsrepræsentanterne, har vi etableret faste Teams-møder med vores ledertillidsrepræsentanter cirka hver sjette uge.

På disse møder behandles aktuelle lederpolitiske- og fagpolitiske tematikker, og der sættes en ramme for videndeles på tværs af kommunegrænser og ledergrupper.

Den viden, som genereres på disse møder, er med til at kvalificere arbejdet i styregruppen, samt ledernes bidrag ind i fagforeningsbestyrelsesarbejdet.

Den ene af de to ledere valgt på årsmødet er i kraft af sit medlemskab af den centrale lederforening, medvirkende til at der skabes sammenhæng mellem det centrale og lokale arbejde vedr. ledermedlemmerne.

### **Ledertillidsrepræsentanterne**

Ledertillidsrepræsentanterne spiller en central rolle i det lederpolitiske arbejde og fungerer som bindeled mellem lederne og fagforeningen. BUPL Nordjylland ønsker, at der vælges ledertillidsrepræsentanter alle de steder, hvor det er muligt, og dags dato har vi 12 aktive ledertillidsrepræsentanter.

I den kommende periode ønsker BUPL Nordjylland, at der arbejdes målrettet med at få udarbejdet vilkårsaftaler for ledertillidsrepræsentanternes opgaveløsning, så der skabes klare og bæredygtige rammer for funktionen. Samtidig har vi fokus på at sikre systematisk og kontinuerlig kontakt mellem ledertillidsrepræsentanterne og fagforeningen. Det er afgørende for videndeling, opkvalificering og tydelig interessevaretagelse.

### **Det lederpolitiske grundlag**

En af de væsentligste opgaver, siden sidste årsmøde i 2024, har været udarbejdelsen af *Det lederpolitisk grundlag*. Med den nye organisering har der været behov for et fælles og tydeligt kompas for det lederpolitiske arbejde.

En af de udfordringer, vi har forholdt os til i det lederpolitiske grundlag, er rekrutteringsudfordringer til lederstillinger, som vi oplever som et stødt stigende problem. VIVE's undersøgelse *"Rammer for pædagogfaglig ledelse"* fra 2022 viser, at pædagogiske ledere oplever et højt arbejdspress og anvender mange ressourcer på opgaver, der ikke direkte understøtter den pædagogfaglige ledelse.

Samtidig viser Pædagogernes Pensions seneste opgørelse, at op mod 31 % af lederne under BUPL Nordjyllands område, kan gå på pension inden for de næste 5 – 10 år. Det forstærker behovet for attraktive arbejdsvilkår, indflydelse og adgang til relevant og selvvalgt efteruddannelse.

Et centralt fokus i *det lederpolitiske grundlag* er derfor arbejdet med at bidrage til fastholdelse af pædagogiske ledere. Lederstillinger skal være bæredygtige over tid, og det kræver rammer, der giver mulighed for at lykkes fagligt og trives i lederrollen.

Der skal være balance mellem opgaveportefølje og ressourcer, og lederne skal opleve at de har handlerum til at bruge deres faglige dømmekraft.

### **Løn som lederpolitisk indsats**

Et andet vigtigt fokusområde i *det lederpolitiske grundlag* er at løfte ledernes løn.

Løn er afgørende for både rekruttering og fastholdelse af dygtige ledere. I arbejdet med ledernes løn tager vi afsæt i BUPL Nordjyllands gældende lønpolitiske strategi for ledere. I 2024 hævede vi kravene i BUPL Nordjyllands lønpolitiske strategi for ledere, da vi oplevede, at vi havde indfriet de målsætninger, vi havde sat tidligere.

Vi arbejder vedvarende for at forbedre ledernes lønninger, og der hvor det er muligt, indgås og forbedres eksisterende forhåndsaftaler for alle relevante ledergrupper, så der skabes gennemsigtighed og systematik i lønudviklingen.

Udover de mange forhandlinger på det kommunale område, bistår vi også leder ansat i private og selvejende institutioner i forbindelse med lønforhandlinger, så også denne gruppe står stærkest muligt i forhold til løn og vilkår.

### **Afslutning**

Afslutningsvis vil vi takke jer pædagogiske ledere for jeres engagement og opbakning i de forgange år, for jeres kreative input og for jeres åbenhed og tillid.

I kraft af arbejdet med den nye lederpolitiske struktur, *det lederpolitiske grundlag* og styrkelsen af ledertillidsrepræsentanternes position, står vi nu bedre rustet til at varetage ledernes interesser fremadrettet.

Vi ser frem til de kommende år med et øget fokus på ledernes arbejdsvilkår og trivsel.