BUPL's politik for ledertillidsrepræsentanter (LTR)



I BUPL er LTR en vigtig del af fagforeningsfællesskabet på lederområdet og nøgle til forbedring af ledernes individuelle og kollektive vilkår.
LTR er talerør for lederkolleger overfor arbejdsgiver.
Jo flere ledermedlemmer, der er organiseret, des stærkere lokal og national stemme får lederne.

Derfor har BUPL følgende målsætninger

- at der vælges LTR på hhv. dagtilbudsområdet og skole-/fritidsområdet i alle kommuner, hvor det er muligt
- at forhandle rammer der muliggør, at alle LTR'er har tid til LTR-opgaven og aflønnes herfor
- at LTR får en velbeskrevet rolle ifht. systematisk arbejde med ledernes psykiske arbejdsmiljø.

LTR arbejder for BUPL's kongres- og generalforsamlingsbeslutninger.
LTR's mandat genbekræftes ved valg hvert 3. år eller i henhold til lokal MED-aftale.

Formålet

Formålet med BUPL's politik for LTR er at beskrive de forventninger, der er til LTR, samt hvordan LTR'en kan forvente at blive understøttet i sin opgavevaretagelse.
Ved tiltrædelse som LTR foretages forventningsafstemning mellem LTR og lokal fagforening.
Politikken skal ses i sammenhæng med lokale beskrivelser eller politikker for, hvordan BUPL's lokale fagforeninger arbejder med at styrke LTR'erne fagpolitisk.

LTR's grundlæggende opgaver

LTR's opgaver styrkes af gode samarbejdsrelationer til lederkolleger, chefer, FTR, BUPL's lokale fagforening og andre relevante interessenter. Grundlæggende er LTR's opgaver:

- være synlig overfor lederkolleger og chefer og arbejde for ledermedlemmernes vilkår i kommunen, man er valgt i
- løbende indgå i dialog med lederkolleger og arbejdsgiver ifht. arbejds-, personale, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold
- følge og italesætte ledernes arbejdsvilkår og arbejde for, at eventuelle problemer synliggøres og søges løst i samarbejde med kommunen og den lokale fagforening i BUPL
- sparre med kolleger i forhold til løn og ansættelsesforhold; LTR's kompetence ifht. lønforhandlinger besluttes i den lokale fagforening
- introducere nye ledere i kommunen til BUPL fællesskabet
- få flere lederkolleger med i fællesskabet
- være bindeled mellem BUPL og lederkolleger i kollektive anliggender
- LTR og den lokale BUPL fagforening orienterer gensidigt hinanden om arbejdsvilkår, tiltag og faglige spørgsmål i kommunen.

Som grundlag for arbejdet forventes LTR at gøre sig bekendt med lederoverenskomsten, gennemføre intro og deltage i relevante BUPL arrangementer.

»»»»

BUPL

LTR sikrer indflydelse og medbestemmelse

LTR har en betydningsfuld placering i kommunen, og udøver så vidt muligt sin indflydelse i formelle som uformelle rum.

Derfor skal LTR:

- kende egne handle- og indflydelsesmuligheder, herunder LTR's ansvar og pligter i et aftalebaseret system
- arbejde for at forbedre og udvikle rammerne for lederkollegers arbejde og arbejdsvilkår
- realisere overenskomster, rammeaftaler, lokalt indgåede aftaler og politikker.

LTR i BUPL's fællesskab

Pædagogfaglige ledere og pædagoger står side om side i arbejdet for prioritering af pædagogikken lokalt og nationalt; her har LTR en central position sammen med pædagoger og pædagogfaglige ledere overfor arbejdsgiver og internt i BUPL.

Derfor arbejder BUPL for:

- facilitering af netværk og videndeling blandt LTR og mellem LTR og FTR, fx på Fælles Fagpolitisk Træf
- at facilitere kommunale strategimøder mellem LTR, FTR og kommuneansvarlig
- at understøtte LTR i at afholde medlemsmøder i egen kommune
- at understøtte LTR i samarbejdet med ledelsen i kommunen
- systematisk indsamling og brug af viden fra bl.a. LTR om forhold, der optager ledermedlemmerne

LTR's kompetenceudvikling

For at LTR kan løse sine opgaver tilbydes grunduddannelse samt løbende kompetenceudvikling og sparringsmuligheder.
LTR's kompetenceudvikling retter sig mod såvel hvervet, rollen, opgaven og professionsfagligheden.

Derfor:

- deltager LTR i den tilrettelagte LTR-uddannelse, og supplerer med opgave-specifik kompetenceudvikling
- deltager LTR i relevante politiske møder og arrangementer, som stilles til rådighed
- har LTR et løbende samarbejde med BUPL's lokale fagforening om udvikling af faglige og personlige kompetencer.

LTR's vilkår understøtter opgaven

BUPL understøtter LTR's arbejde som beskrevet i det nationale lederpolitiske grundlag mellem FU og lederformanden, og i de lokale lederpolitiske grundlag.
BUPL's lokale fagforening indgår aftaler med arbejdsgiver om tid, løntillæg og øvrige vilkår for at LTR kan varetage opgaven.
BUPL arbejder kontinuerligt for at forbedre vilkår gennem gode lokale aftaler for LTR, herunder:

- at LTR får en aftalt ramme, der giver reel mulighed for at være i dialog med og repræsentere ledermedlemmerne inden for en gennemsnitlig 37 timers arbejdsuge
- at LTR har adgang til den nødvendige information og de værktøjer, der skal til for at lykkes med opgaverne
- at LTR har faste møder med arbejdsgiver vedr. vilkår for ledere som medarbejdere

Vedtaget af HB 4. februar 2026.
Opdateret oktober 2026.