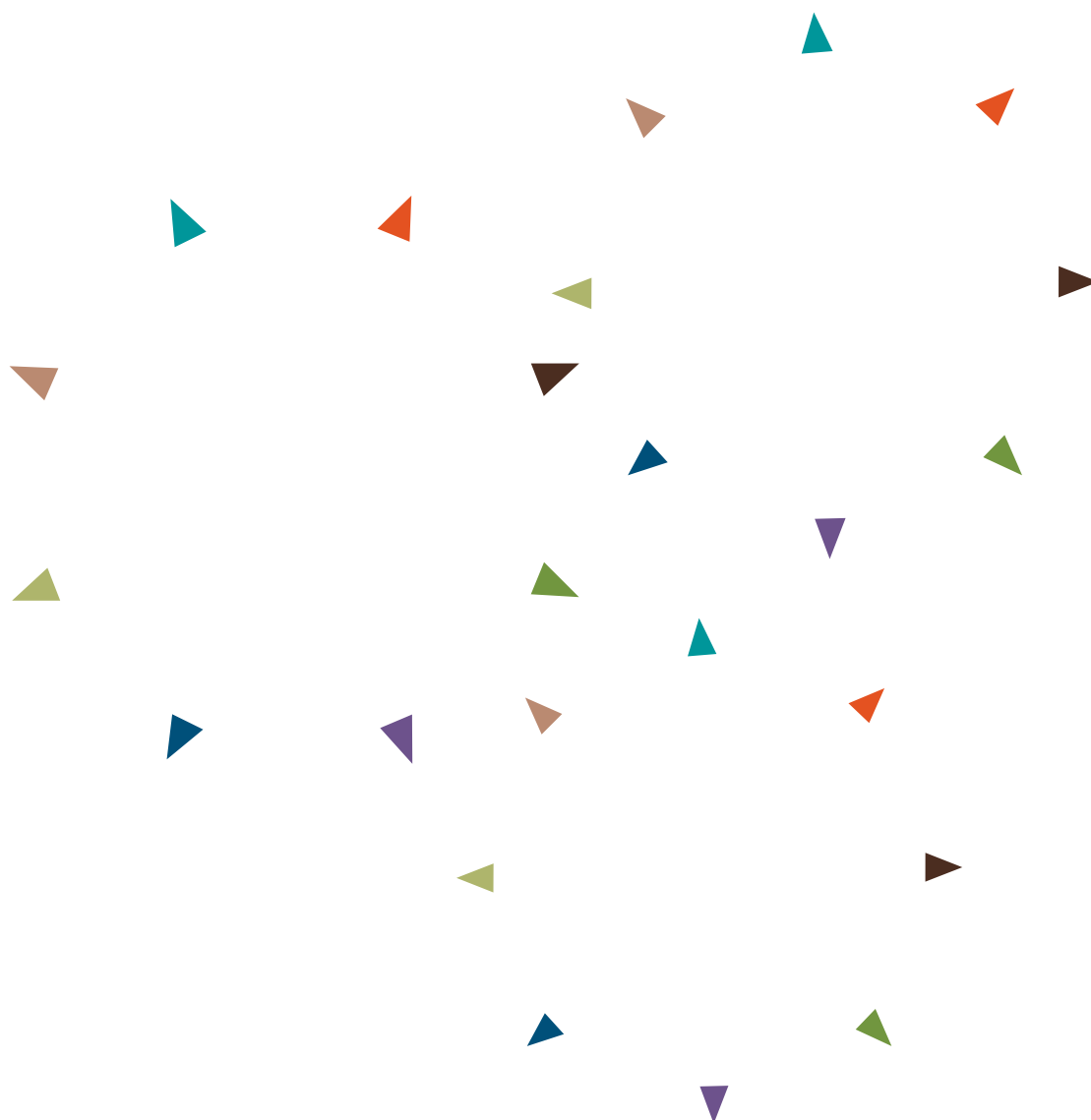




LEDERFORENINGENS ARBEJDSPROGRAM 2019 – 2021



INDLEDNING

Arbejdsprogrammet for Lederforeningen i BUPL sætter retning for Lederforeningens arbejde med fire politisk udvalgte indsatsområder, som er vedtaget på Lederforeningens landsmøde den 7. marts 2019.

De politiske indsatsområder sætter retning både for det nationale og lokale lederpolitiske arbejde og beskriver prioriterede lederpolitiske områder. Områderne er helt centrale for ledermedlemmerne, og derfor skal Lederforeningen arbejde for at påvirke udviklingen i den rigtige retning og sætte synlige politiske aftryk, der gavner ledermedlemmerne. Det vil kræve koordineret politisk handling både nationalt og lokalt.

DE 4 POLITISKE INDSATSOMRÅDER

1 STYRKET PÆDAGOGFAGLIG LEDELSE PÅ 0-18 ÅRS OMRÅDET

Der skal være pædagogfaglig ledelse i dagtilbud og på skoler, fritids- og klubområdet.

De pædagogfaglige ledere skal have passende rammer og ledelsesrum, være tæt på forvaltning og chefer og i regelmæssig dialog med politikere.

3 LEDERNES LØN OG ARBEJDSVILKÅR SKAL FORBEDRES


Ledernes løn skal afspejle den stigende kompleksitet i ledergerningen, og der skal være sammenlignelig løn for lederstillinger, både inden for eget sektorområde og mellem sektorområder. Ledernes psykiske arbejdsmiljø skal prioriteres højere af kommunerne og øvrige arbejdsgivere.

2 STYRKET FAGLIG LEDELSE Gennem MENINGSFULD STYRING

Der skal udøves faglig ledelse tæt på medarbejderne. Faglig ledelse tæt på den pædagogiske praksis varetages af ledere som har et formelt ledelsesansvar og ledelsesspænd tilpasset kerneopgaven. Styringen skal understøtte kerneopgaven og bygge på ledernes viden og indflydelse.


4 LEDERFORENINGEN I BUPL ER SYNLIG OG HAR INDFLYDELSE

Lederforeningen og LTR skal være synlig og relevant både for de pædagogfaglige ledere og for arbejdsgiverne og øve indflydelse de steder, der har betydning for ledermedlemmernes arbejde. Synlighed og indflydelse gælder også internt i BUPL, både på nationalt og lokalt plan.



Lederformanden og Lederforeningens Bestyrelse varetager det nationale arbejde med de politiske indsatsområder, mens den lokale fagforening og lokale lederbestyrelse varetager det lokale arbejde. Forudsætningen for at det lykkes, er at det lokale og centrale skal arbejde tæt sammen.

Det besluttet lokalt, hvordan den lokale lederbestyrelse og fagforeningen vil arbejde med de fire politiske indsatsområder, og hvilke handlinger der skal iværksættes, så de er meningsfulde og passer til de lokale forhold i fagforeningerne, i kommunerne og på det private område. Lokalt besluttet også, hvor ledermedlemmerne og deres tillidsfolk samt medarbejderne i fagforeningerne skal engageres og involveres.



I løbet af landsmødeperioden drøftes status og fremdrift i arbejdet med indsatsområderne både lokalt og nationalt i lederforeningens bestyrelse og på årlige møder med formandsforum.

INDSAT SOMRÅDE 1

STYRKET PÆDAGOGFAGLIG LEDELSE PÅ 0-18 ÅRS OMRÅDET

På dagtilbudsområdet er dagtilbudsloven ved at blive realiseret. Dagtilbudslederne har blandt andet ansvar for at lede den nye pædagogiske læreplan, skabe gode læringsmiljøer og etablere systematisk faglig refleksion og en styrket evalueringskultur. Det er politisk vigtigt at påvirke realiseringen af dagtilbudsloven, så dagtilbudslederne har rammer og ledelsesrum, der matcher opgaven og en styrket indflydelse på forvaltningens valg. Kommunernes tilsyn skal afspejle opgaverne fastlagt i dagtilbudsloven og være mere udviklingsorienteret end kontrollerende.

På skole-, fritids- og klubområdet sker der i disse år et massivt og bekymrende fald i antallet af pædagogfaglige ledere. Siden 2013 er der på skole-, fritids- og klubområdet forsvundet ca. en tredjedel af de pædagogfaglige ledere. Siden 2009 er faldet på over 40 pct. Det massive fald er en paradoksal udvikling, når pædagoger efter folkeskolereformen samtidig har fået en større rolle i skolen, og skal medvirke til at skabe en ny, spændende og varieret skoledag. Pædagoger skal medvirke til, at børn får stærke fællesskaber og relationer, og at inklusionen øges. Hertil kommer at der er en bekymrende tendens til, at ledelsesopgaverne i fritids- og klubtilbuddene ikke tillægges samme vigtighed som ledelsesopgaverne i skolens undervisningstid. Fritidstilbuddene – og ledelsen af disse - har krav på langt mere fokus på deres bidrag til kommunernes politiske mål på børne og ungeområdet.

Derfor skal det dramatiske fald i antallet af pædagogfaglige ledere på skole- og fritidsområdet bremses og udviklingen vendes. Der skal øget politisk opmærksomhed på, hvad god pædagogfaglig ledelse af fritidsinstitutionerne samt pædagogfaglig repræsentation i skolernes ledelsesteams betyder for børn og unge. Kommunalbestyrelsens opmærksomhed på kvaliteten på fritidsområdet og deres ansvar for at fastsætte og offentliggøre mål- og indholdsbeskrivelse for skolefritidsordningerne skal øges. Det er politisk vigtigt, at Lederforeningen i BUPL og fagforeningerne påvirker lokale politikere, forvaltninger, skoleledere, KL og BKF (Børne- og kulturchefforeningen) til at opstille rammer, som bidrager til at vende udviklingen.

LEDERFORENINGEN ØNSKER EN UDVIKLING HVOR

- Dagtilbudsloven realiseres på en måde, hvor lederne har
 - 1) ledelsesrum til kerneopgaven,
 - 2) rammer til at etablere systematisk faglig refleksion og en styrket evalueringskultur og
 - 3) indflydelse og konstruktiv dialog med forvaltningen
- Kommunernes tilsyn er et udviklende pædagogisk tilsyn baseret på dialog
- Antallet af pædagogfaglige ledere på skole-, fritids- og klubområdet øges
- Der er flerfaglig ledelse på alle skoler.

NATIONALT VIL VI

- Arbejde for, at ledelsesrummet er tydeligt, og ledernes faglighed sættes i spil i forvaltningen.
- Arbejde for at ledernes pædagogfaglige viden skal anvendes som grundlag for de politiske beslutninger, der træffes for området
- Arbejde for at fremme pædagogfaglig ledelse på skole- og fritidsområdet gennem systematisk kvartalsvise opgørelser af udviklingen, politisk påvirkning af national lovgivning og lokale rammer og ved at rejse nødvendige overenskomstsager.

LOKALT KAN VI FX

- Være i dialog med alle kommuner om at styrke ledernes ledelsesrum, ledernes rammer for at etablere systematisk faglig refleksion og en styrket evalueringskultur og ledernes indflydelse på realiseringen af dagtilbudsloven
- Følge op på udviklingen i pædagogfaglige lederstillinger i de enkelte kommuner og arbejde for at synliggøre fordelene ved flerfaglig ledelse
- Arbejde for at kommunalbestyrelsens fokus på fritidsområdet øges og sætte fokus på realiseringen af mål- og indholdsbeskrivelser for skolefritidsordningerne
- Sikre samarbejde og koordinering mellem LTR og FTR
- Få input og forslag fra skolefritidsordningerne til, hvordan lovgivningen kan forbedres.

INDSATSOMRÅDE 2

STYRKET FAGLIG LEDELSE Gennem MENINGSFULD STYRING

Ledelseskommisionen anerkender, at der er behov for faglig ledelse, og at der er brug for mere ledelse og mindre styring. Desværre er det ikke givet, at der er enighed om, hvilke midler der skal tages i brug for at nå disse mål. Det er politisk vigtigt at Lederforeningen påvirker hvordan kommunerne forankrer ledelseskommisionens anbefalinger. Lederforeningen skal gøre værdien af faglig ledelse tæt på medarbejdere og praksis tydelig. Lederforeningen skal understrege, at styring, som giver plads til god faglig ledelse af høj kvalitet, er en nødvendig forudsætning for at realisere kerneopgaven.

Styringen skal tage afsæt i ledernes faglige viden om, hvad der gavner børnene og udviklingen af den pædagogiske praksis. Kerneopgaven kan ikke fjernstyres, og derfor skal samarbejdet mellem ledere, forvaltning og politikere styrkes, så ledernes bud på løsninger bringes i spil.

Lederforeningen skal være tydelig i debatten om, hvordan data om kvalitet meningsfuldt kan bruges – og ikke kan bruges – i ledelsesopgaverne. Lederforeningen skal kunne spille ind med, hvad der skal til for at ledelsesstrukturerne understøtter lederne i at udøve deres kerneopgave – uanset hvor i ledelseshierarkiet, lederne er.

Lederforeningen skal påpege, at problemer afledt af besparelser eller for stort ledelsesspænd ikke løses gennem distribueret ledelse til medarbejdere, der ikke er ledere, som fx teamledere eller koordinatore. Dette skaber mange steder uklarhed omkring ledelsesopgaven. Lederforeningen skal arbejde for at ledelsesopgaven ligger hos ledere, souschefer eller afdelingsledere ansat på lederoverenskomsten, og at lederne har et ledelsesspænd, der er tilpasset opgaven.

LEDERFORENINGEN ØNSKER EN UDVIKLING HVOR

- Den overordnede styring er meningsfuld, fordi den bygger på faglighed fra institutionsniveauet
- Politikere og forvaltning har tæt dialog med pædagogfaglige ledere
- Faglig ledelse tæt på praksis styrkes og varetages af ledere, som har et formelt ledelsesansvar og et passende ledelsesspænd.

NATIONALT VIL VI

- Arbejde for at kommunerne realiserer Ledelseskommisionens anbefalinger om blandt andet faglig ledelse og faglig viden i styringen
- Arbejde med at synliggøre konsekvenser af distribueret ledelse.

LOKALT KAN VI FX

- Være i dialog med kommunerne om, hvordan de vigtigste anbefalinger fra Ledelseskommisionen realiseres
- Være i dialog med kommuner, der vil distribuere ledelse
- Være i dialog med kommuner, der har styringstiltag, som ikke tager højde for lokale forskelle.

INDSATSSOMRÅDE 3

LEDERNES LØN OG ARBEJDSVILKÅR SKAL FORBEDRES

En lang række af Lederforeningens medlemmer oplever udfordringer med løn- og ansættelsesvilkår. Stigende krav, opgaver og kompleksitet i lederarbejdet afspejles ofte ikke i lønnen. Ledere oplever, at der mellem kommunerne er store lokale lønforskelle for samme arbejde. Ledere oplever også, at der i den enkelte kommune ikke er en sammenlignelig løn for sammenlignelige lederstillinger på tværs af velfærdsområderne. Ledernes løn skal afspejle deres opgaver og ansvar. Et væsentligt værktøj til at nå dette mål er at styrke de lokale forhandlinger om ledernes løn og arbejdsvilkår og fremme videndelingen på tværs af landet.

Ledernes stillinger er prægede af konstante forandringer, og det lægger et konstant og vedvarende pres på mange leders psykiske arbejdsmiljø. Derfor skal ledere have støtte og opbakning fra fagforeningen, når deres opgaver og ansvar ændres på grund af strukturændringer og reformer. Det er vigtigt at fastholde, at en lederstilling ikke er en stilling, hvor lederen er til rådighed altid, men er en fuldtidsstilling med udslag i timetal over en længere periode. Kravene til ledere er store, men også ledere har krav på et afbalanceret arbejdsliv og på at blive understøttet af en god ledelse fra forvaltningen. Ledere skal ledes - ikke blot styres. Flere kommuner oplever udfordringer med at rekruttere pædagoger til lederstillinger. Derfor er det vigtigt at øge interessen for ledelse og arbejde for, at lederstillinger er attraktive.

LEDERFORENINGEN ØNSKER EN UDVIKLING HVOR

- Ledernes psykiske arbejdsmiljø kortlægges og prioriteres højere i kommunerne, fx gennem leder-APV
- Stigende krav, opgavemængde og kompleksitet i lederarbejdet honoreres
- Pædagogfaglige ledere får samme løn for samme arbejde på tværs af kommunerne
- Der er sammenlignelig løn mellem sammenlignelige lederstillinger på tværs af velfærdsområderne
- Der er udviklet redskaber, der giver overblik over ledernes løn, og som kan styrke ledere og fagforeninger i lokale lønforhandlinger med arbejdsgivere
- Flere pædagoger ønsker at blive ledere.

NATIONALT VIL VI

- Arbejde for, at BUPL gennem analysearbejde og videndeling får bedre overblik over ledernes løn
- Arbejde for, at ledernes psykiske arbejdsmiljø prioriteres i den nye hovedorganisation FH
- Samarbejde med KL om at skabe en udvikling, hvor flere pædagoger ønsker at blive ledere.

LOKALT KAN VI FX

- Udvikle redskaber eller udarbejde oversigt over ledernes løn, som ledere og fagforeninger kan bruge overfor arbejdsgivere i de lokale lønforhandlinger
- Sikre, at LTR og den lokale lederforening inddrages, når fagforeninger forhandler rammer og vilkår for lederstillinger
- Styrke lederarbejdet ved at styrke samarbejde mellem LTR og FTR
- Prioritere indsats vedrørende ledernes psykiske arbejdsmiljø
- Samarbejde med kommunerne om at skabe en udvikling, hvor flere pædagoger ønsker at blive ledere
- Sikre at lokale udfordringer løftes nationalt.

INDSATSSOMRÅDE 4

LEDERFORENINGEN I BUPL ER SYNLIG OG HAR INDFLYDELSE

Lederforeningen i BUPL er ledermedlemmernes forening og skal være de pædagogfaglige leders naturlige førstevalg. Lederne skal opleve Lederforeningen som deres ledelsesfaglige fællesskab – i den eksterne varetagelse af deres interesser og ikke mindst i de interne tilbud til lederne, herunder til ledere af ledere. Derfor skal Lederforeningen være synlig for ledermedlemmerne, og værdien af medlemskab af BUPL og Lederforeningen skal være tydelig for dem. Lederne skal opleve en medlemservice, der er tilpasset dem og matcher deres behov.

Det er vigtigt, at ledermedlemmerne kan se, hvordan Lederforeningen påvirker prioriterede ledelsesdagsordener både lokalt og nationalt, og hvilken indflydelse og resultater det giver. Prioriterede ledelsesdagsordener er fx meningsfulde ledelsesstrukturer og ledernes efter- og videreuddannelse.

LEDERFORENINGEN ØNSKER EN UDVIKLING HVOR

- BUPL og Lederforeningen er synlig og attraktiv for ledermedlemmerne i kommunale, selvejende og private institutioner
- Lederforeningen videreudvikler sin position som en indflydelsesrig, væsentlig og anerkendt samarbejdspartner – såvel internt i BUPL som eksternt overfor nationale og lokale parter
- Ledermedlemmerne inddrages som forhandlings- og sparringspartnere i kommunerne, fx gennem LTR
- Fællesopgaverne vedrørende lederarbejdet fortsætter og videreudvikles. Det drejer sig om servicering af ledere af ledere, karriererådgivning af ledere samt LTR-uddannelsen.

NATIONALT VIL VI

- Påvirke prioriterede ledelsesområder, gerne sammen med andre parter
- Styrke videndelingen på lederområdet og forbedre uddannelsen af LTR
- Bidrage til at følge op og videreudvikle på de af kongressen vedtagne målsætninger for BUPL's lederarbejde
- Optimere Lederforeningens del af hjemmesiden på BUPL.dk

LOKALT KAN VI FX

- Følge op på og videreudvikle det lokale arbejde med målsætningerne for BUPL's lederarbejde
- Fortsat styrke understøttelsen af LTR's arbejde
- Invitere nye ledermedlemmer til velkomstmøde og/eller præsentere dem for velkomstmateriale
- Være åbne og opsøgende overfor potentielle ledermedlemmer.



Hvis du har spørgsmål til arbejdet i
Lederforeningen i BUPL er du velkommen
til at kontakte Lederforeningens formand
Eva Munck Immertreu på

Mobil: 6195 9914

E-mail: evm@bupl.dk



LEDER FORENINGEN
I BUPL

