

DEN LOKALE LEDERFORENING I BUPL STORKØBENHAVN VISIONER 2020-2022

Forord

Kriseledelse er udfordrende! Ledere på det pædagogiske område er travlt optaget af at løse vigtige opgaver i forbindelse med corona-virus og udsat for et stort pres, imens den Lokale Lederforenings Bestyrelse formulerer sine visioner.

Den Lokale Lederforenings Bestyrelse (LLB) forudsiger derfor, at der kan være sket mange ting, som får betydning for lederbestyrelsens arbejde i den kommende periode, når vi mødes om dette forslag til visioner 2020 – 2022. Det vil vi forsøge at tage højde for.

Vores lokale repræsentant i BUPL's lederbestyrelse understøtter det vedtagne arbejdsprogram. Herudaf udleder vi lokalt tre indsatsområder, som kan danne grundlag for det konkrete lederarbejde i BUPL Storkøbenhavn.

Regeringen ønsker opgør med den kortsigtede styring!

Den nye regering tiltrådte i juni 2019 et forståelsespapir, der bl.a. gav udtryk for, at man vil genopbygge tilliden i det offentlige. I forståelsespapirret formuleres det, at *"Der er brug for et opgør med den kortsigtede styring af den offentlige sektor, hvor for meget bureaukrati og kontrol og for mange krav om dokumentation fjerner tid fra kerneopgaverne og mindsker medarbejdernes arbejdsglæde"*. Regeringen barsler med en nærhedsreform, som måske vil give svar på, hvordan det opgør skal ske.

Vi skal være på forkant!

I LLB vil vi gøre vores bedste for at møde de udfordringer, som løbende opstår. Forårets begivenheder viser, at vi aldrig kan vide, hvad der sker, og dette forslag til tre konkrete ledelsespolitiske indsatsområder i perioden 2020 – 2022 fungerer således som ledeår for LLB:

1. Fællesskab gør stærkt
2. Faglig ledelse tæt på
3. Psykisk arbejdsmiljø for ledere

Venlig hilsen

Den Lokale Lederforenings Bestyrelse, BUPL Storkøbenhavn



1. Fællesskab gør stærkt

I den seneste periode har LLB intensiveret det brede samarbejde i fagforeningen om ledermedlemmernes rammer og vilkår. Vi arbejder sammen om vores profession og gode arbejdspladsfællesskaber. Den politiske retning og arbejdet dermed skabes i et samarbejde mellem den Lokale Lederforenings Bestyrelse, ledertillidsrepræsentanter (Leder TR) og den lokale fagforeningsbestyrelse og ledelse. Leder TR'erne kan være ambassadører i kommunerne, og deres position giver lederbestyrelse og fagforeningsbestyrelse indsigt i, hvad der er på spil for lederne i de forskellige kommuner.

Leder TR'ere arbejder på at skabe sig et råderum for lokal indflydelse for dermed at blive en naturlig forhandlings- og samarbejdspartner for arbejdsgiverne. LLB har sammen med Leder TR'er og fagforeningsbestyrelsen indgået i fælles kompetenceudvikling i relation til opgaverne med lokal interessevaretagelse. Det kalder på fælles indsats også i forhold til at indtage pladsen som ledernes tillidsrepræsentant, når det handler om drøftelser af og samarbejde om kommunale udfordringer og politiske beslutninger med indflydelse på ledernes udfordringer og vilkår.

VORES FOKUS ER:

- At styrke de lokale ledermedlemmers stemme i BUPL og BUPL's lederforening ved at intensivere samarbejdet om fælles dagsordener / interesser på tværs mellem den lokale fagforening, lederforening og Leder TR. Hvor der ikke er Leder TR, sker samarbejdet med andre repræsentanter i fagforeningen.
- Sammen med den lokale fagforenings bestyrelse og Leder TR at arbejde med konkrete handlinger, der kan styrke både ledernes fælles og lokale interesser i de enkelte kommuner.
- At fremme gode rammebetingelser for Leder TR'erne i kommunerne, herunder også muligheder for i BUPL at opnå relevant sparring på opgaver både personligt, i netværk, på lederforeningsmøder og via relevante faglige arrangementer.
- At bidrage til at styrke en levende dialog på arbejdspladserne, hvilket bl.a. kan ske gennem TRIO-samarbejdet (leder, TR og AMR).
- At bidrage med lokale perspektiver i forhold til de centrale OK-krav for ledere.



2. Faglig ledelse tæt på

BUPL's Lederforening arbejder for, at *"ledelsesopgaven ligger hos ledere, souschefer eller afdelingsledere ansat på lederoverenskomsten, og at lederne har et ledelsesspænd, der er tilpasset opgaven"*. (Lederforeningens arbejdsprogram 2019 – 2021)

Vi ser særligt på fritids- og skoleområdet, at lederstillinger forsvinder og ledelsesspændet forøges. Det indebærer en risiko for at forringe vilkårene for at udøve faglig ledelse på det pædagogiske område og bryde den naturlige fødekæde til rekruttering af pædagogfaglige ledere.

Pædagogiske ledere skal have mulighed for at udfordre styringen, når styringen ikke bidrager til at løse kerneopgaven. Det kræver tid til at være nærværende og i kontakt med de faglige medarbejdere. Det kræver mulighed for at udøve ledelse, delegerer ansvar, navigere i dilemmaer og samarbejde bredt i organisationen. Et passende ledelsesspænd optimerer muligheden for det.

Statsministeren sagde i sin nytårstale: *"Vi har brug for en nærhedsreform. Hvor vi skruer ned for detailstyring oppefra. Og skruer op for faglighed og ledelse ude på institutionerne"*. Det vil kræve noget andet af os som ledere, hvis den hidtidige styringspraksis ændres, og faglig dømmekraft i større grad gives til ledere og medarbejdere. LLB er gerne med til at udfordre den stramme styring, som vi nogle steder har set de seneste år.

VORES FOKUS ER:

- At styrke de pædagogiske lederes mulighed for at lede opad. Dvs. lederes mulighed for at udfordre styringen, når styringen ikke bidrager til løsning af kerneopgaven. Det vil i særlig grad være et fokus for LTR og LLB i den kommende periode.
- At søge dialog med kommunerne om at styrke faglig ledelse og muligheden for som ledere at være i tæt kontakt med den pædagogiske praksis.
- At arbejde på at styrke fokus på fritidsområdet som et betydningsfuldt bidrag i forhold til børn og unges trivsel og dannelse i samfundet.
- At øge opmærksomheden på fritids- og skoleområdet og bringe faglige argumenter i spil for at synliggøre betydningen af og sikre faglig ledelse af den pædagogiske profession.



3. Psykisk arbejdsmiljø for ledere

Psykisk arbejdsmiljø har været et af lederbestyrelsens indsatsområder gennem de seneste fire år. Vi har udarbejdet undersøgelser af ledermedlemmernes psykiske arbejdsmiljø bl.a. i forbindelse med de meget store ændringer i strukturer og styring på daginstitutioner, skoler og i klubber.

Ændringer som kan have betydning for lederes jobindhold, position og trivsel. Undersøgelserne har bidraget til BUPL's generelle omtale og indsats i forhold til lederes vilkår og arbejdsmiljø og har sågar i nogle kommuner dannet grundlag for dialog.

I februar 2020 satte vi med årets lokale ledelseskonference fokus på ledernes psykiske arbejdsmiljø under overskriften "Du er ikke alene".

LLB ved, at det ikke er gjort med det og vil fortsat holde fokus og tage initiativer, som kan bidrage til tryghed og trivsel i lederjobbet.

VORES FOKUS ER:

- At styrke Leder TR's indflydelse samt LLB's dialog med og budskaber til kommunerne med udgangspunkt i de særlige udfordringer i lederes psykiske arbejdsmiljø og i generel forskningsbaseret viden.
- At understøtte og kvalificere Leder TR's dialog med arbejdsgiver om ledertrivsel, leder APV, trivselsmålinger og ledernes psykiske arbejdsmiljø generelt.
- At udvikle og bakke op om fagforeningens tilbud om rådgivning, sparring, coaching samt etablering af udviklende lederfællesskaber i form af netværk for ledere i forhold til at styrke sin arbejdsglæde og trivsel som leder.
- Ved behov at tilrettelægge temamøder, som opfølgning på den seneste ledelseskonference "Du er ikke alene".