

September 2020.

Skriftlig beretning fra bestyrelsen i BUPL Århus lokale lederforening for perioden sept. 2019 – aug. 2020.

Kære ledere.

Hermed udsendes den lokale lederforeningsbestyrelses (herefter forkortet LLB) skriftlige beretning forud for årsmødet i den lokale lederforening, fredag den 25. september 2020 kl. 08.30 – 10.30 i BUPL Århus lokaler, Kystvejen 17. Mødet vil blive afholdt under de gældende retningslinjer for håndtering af COVID19.

Den skriftlige beretning, samt at den udsendes forud årsmødet, er et tiltag for at bruge mindre tid på afrapportering af årets arbejde, blandt andet med det formål at give mere plads til spørgsmål/debat om bestyrelsens fremtidige arbejdsplaner på selve årsmødet.

Corona påvirkningen.

COVID19 har også sat sine tydelige spor på bestyrelsesarbejdet i LLB i det forgangne år. Dels har de mere almene ledelsesmæssige fokuspunkter i lange perioder været sat på "stand by" grundet at alt opmærksomhed fra både kommunal/forvaltningsmæssig regi, men også fra de faglige organisationer har været rettet mod håndtering og løsning af de udfordringer som COVID19 medførte og stadig medfører. Dette medførte at LLB i sit arbejde igennem foråret rettede fokus på at informere og understøtte BUPL Århus og Formand Marianne Gilbert Nielsen bedst muligt med relevante lederperspektiver i det samarbejde og den påvirkning der løbende måtte pågå på både forvaltnings, kommunalt- og landsplan med fokus på kunne tackle udfordringerne med COVID19 som fag- og ledergruppe bedst muligt.

Helt konkret havde vi et fælles fokus på at alle ledere, men særligt de pædagogiske ledere på dagtilbudsområdet, blev alvorligt udfordret på arbejdsmiljøet i foråret. På kort tid skulle der sættes håndvaske op, skaffes telte og hyres ekstra personale. Igennem påsken og de kommende weekender var de pædagogiske ledere presset af arbejde. Såvel medarbejdere og dagtilbudsledere kontaktede fagforeningen med bekymring for dette arbejdspress. Fagforeningen rettede derfor i den forbindelse efterfølgende henvendelse til ledelsen i Børn og Unge. Som minimum mente vi, at der skulle kompenseres for arbejdsindsatsen i forbindelse med påske og helligdage. Desværre kom vi ikke i mål med en central aftale, men alene med et signal om, at det kunne håndteres lokalt.

"Dette giver anledning til, at vi endnu engang må påpege, at den ekstraordinære arbejdsindsats de pædagogiske ledere har løst efter vores mening burde honoreres og anerkendes med en central aftale. Der er her tale om ledere på et niveau, hvor der hverken lønmæssigt eller ansvarsmæssigt kan forventes et ansvar og en opgaveløsning i det omfang, der har været præsteret i perioden. Derfor burde de, efter vores mening, honoreres særskilt for denne ekstraordinære arbejdsindsats i en central aftale og beslutningen ikke lægges ud til en lokal vurdering".

(Citat henvendelse fra BUPL Århus til Direktør Martin Østergaard Christensen den 17. juni 2020)



Det er i forbindelse med ovenstående vigtigt at fastholde at udfordringerne for lederne eget arbejdsmiljø i forlængelse af corona og dennes fortsatte indflydelse på dag-, fritidsinstitutionernes og skolernes dagligdag fortsat flourer. Derfor har vi også, både i lederforeningen og BUPL Århus fortsat fuld opmærksomhed på de arbejdsmiljømæssige udfordringer der måtte være og komme for lederne. Her er det vigtigt at I som ledere fortsat bidrager med viden og informationer, så vi kan medtage dette i vores arbejde med at påvirke.

Udfordringen med COVID19 har også medført at flere indsatsområder i fremtidigt arbejde ikke har kunnet løftes grundet fokus på COVID19 konsekvenser, nedlukning, møde- og aktivitets begrænsning m.m. Dette arbejde derfor på flere områder må videreføres til kommende år.

OK21 og lederområdet.

Det er også på sin plads at komme en status omkring OK21. I forår/forsommer var der en intens drøftelse blandt forhandlingsfællesskabets parter om man skulle tale for en udsættelse af OK forhandlingerne fra 2021 til 2022. Beslutningen blev at fastholde forhandlingerne i 21, da blandt andet risikoen for at komme til at "skylde" ved en OK udsættelse, samt udsigten at de samfundsøkonomiske rammer ikke ville se ud til at være meget bedre i 2022 end i 2021, gjorde at man valgte at fastholde forhandlingerne til 2021.

Siden beslutningen er det gået hurtigt, og blandt andet processen med at indhente krav har været kort og intens. Processen og dialogen vil dog fortsætte videre igennem efteråret og LLB vil være en del af denne proces i BUPL Århus.

Konkret er der på lederområdet fokus på højere løn til pædagogfaglige ledere, forbedring af seniorvilkår, samt de reelle vilkår og muligheder for lederne fleksibilitet i forhold til at styre egen arbejdstid. Ligeledes er krav om adgang til efter- og videreuddannelse, at ledere af den pædagogiske faglighed skal være pædagoguddannede, samt en øget sikring af lederne arbejdsmiljø blandt fokuspunkterne i OK kravene.

Disse krav er dem som BUPL Århus har prioriteret at indsende til BUPL's hovedbestyrelse på baggrund af de svar der indkom i forbindelse med den medlems survey der har været udsendt.

Fremtidigt arbejde i LLB, vedtaget på årsmøde den 27/9 2019.

Indledningsvis er det på sin plads at opliste de punkter der blev vedtaget på sidste årsmøde den 27/9 - 2019. Her blev følgende nedenstående punkter for fremtidigt arbejde vedtaget. Efterfølgende vil de enkelte punkter blive behandlet i beretningen.

Vedrørende lederne arbejdsmiljø- og arbejdsvilkår:

- Der skal fortsat rettes fokus på at vedtagne retningslinjer for udpegninger og omplaceringer overholdes, samt at de aftalte processer reelt sker i praksis.
- Bestyrelsen i LLB skal i det fremtidige arbejde, sammen med daglig ledelse og bestyrelsen i BUPL Århus, lave en handlingsplan for det videre arbejde med lederne arbejdsmiljø
- Bestyrelsen skal i Samarbejde med BUPL Århus, samt både dagtilbudslederne, de pædagogiske ledere og Børn og Unge, have en opmærksomhed på rekruttering af pædagogiske ledere på 0-6 års området.

Vedrørende pædagogfaglig ledelse:

- LLB og BUPL Århus skal, i samarbejde med BUPL's centrale lederforening, fortsat arbejde for at der er gode rammer og muligheder for pædagogfaglige lederstillinger på skoleområdet.

- Der skal også arbejdes internt på at motivere vores pædagoger/pædagogfaglige ledere til at søge disse stillinger.

Kommunikationen/dialogen mellem LLB og ledermedlemmerne:

- Det blev besluttet fortsat at arbejde med en tættere medlemsdialog mellem BUPL Århus/LLB og lederne. Der skal være fokus på hvad der skal til for at sikre et bedre fremmøde til årsmødet i vores lokale lederforening. Fremmødet til årsmødet er et væsentligt grundelement i arbejdet med at sikre en løbende stærkere dialog med ledermedlemmerne om lederområdet.
- Bestyrelsen i LLB skal fortsat arbejde for en løbende styrkelse af dialog/fællesskab mellem ledermedlemmerne og lederforeningen. Dette gøres bedst ved at være i løbende kontakt med lederne. Behovet for tilbageløb, indspark og deltagelse fra lederne er afgørende for at gøre LLB/BUPL Århus mandat på lederområdet så stærkt som overhovedet muligt. Kommunikationsvejene med lederne skal derfor være gode, klare og brugbare for lederne

Deltagerantallet på årsmødet 2019, og det fortsatte arbejde med at sikre dialog og kommunikation på lederområdet.

Der var, udover den samlede bestyrelse, 32 deltagende ledermedlemmer på årsmødet sidste år. Det var 9 mere end året før, og dermed lidt bedre. Men et sådant fremmøde er ikke optimalt, når den lokale lederforening repræsenterer godt 400 ledermedlemmer. Der er derfor fortsat brug for at der arbejdes på alle fronter med at sikre et bedre fremmøde, for at sikre et stærkere lederperspektiv og ledermandat når vi snakker arbejdet på lederområdet, og på vores fagområde generelt i BUPL Århus, og i Aarhus kommune.

Dette arbejde har dog i væsentlig grad været udfordret igennem det sidste halve år grundet COVID19 og er det fortsat, men skal så vidt det overhovedet er muligt fortsættes i kommende arbejdsår for bestyrelsen.

LLB opfordrer løbende igennem året via nyhedsbreve med mere til dialog og respons fra ledermedlemmerne på bestyrelsens arbejde og fokus, samt afholdte aktiviteter, samt forslag til nye og andre fokusområder og aktiviteter. De løbende tilbagemeldinger der kommer herfra, er få men konstruktive. Så også her skal der lyde en opfordring til at bidrage med perspektiver via opkald, mail m.m. til bestyrelsen. Kun via responsen fra jer ledere bliver vi opmærksomme på hvad vi skal rette opmærksomheden på.

Status på de konkrete arbejds punkter for bestyrelsen for perioden sept. 2019 – aug 2020:

I de forgangne år har bestyrelsen haft fokus på følgende:

1. Ledernes arbejdsmiljø- og arbejdsvilkår.

Vedrørende udpegninger og omplaceringer af ledere. I forlængelse af at vi i forbindelse med de seneste udpegninger og omplaceringer på lederområdet oplevede at de vedtagne retningslinjer og politikker omkring omplacering af ledere ikke blev udlevet, rettede LLB/BUPL Århus i efteråret 2019 en henvendelse ind i HMU med et ønske om at HMU tager en temadrøftelse vedrørende de



gældende politikker og retningslinjer. Denne drøftelse har, grundet andre presserende opgaver grundet corona endnu ikke været taget, og den afventes derfor fortsat.

Ledernes arbejdsmiljø- og vilkår.

Siden sidste årsmøde har vi i LLB/BUPL Århus haft fokus på ledernes arbejdsmiljø.

Vi har taget initiativer til afholdelse ledermedlemsmøder for de enkelte ledergrupper, og nåede inden Coronaen ramte os at afholde ledermedlemsmøde for de fritidspædagogiske ledere i SFO (11 deltagere) og de pædagogiske ledere (46 deltagere). Desuden har vi været i dialog med en arbejdsgruppe under DTLAA der arbejder med DTL'ernes arbejdsmiljø, samt indkaldt til medlemsmøde for DTL'erne også vedr. deres arbejdsmiljø. Desværre var der meget få tilmeldte til dette møde, som derfor blev udsat, og så kom Coronaen. Formålet med disse møder var dels at få et overblik over de forskellige faktorer der påvirker ledergruppernes arbejdsrammer og arbejdsmiljø, men også at sikre et rum for at få input og inspiration til hvad man som leder selv kan gøre i arbejdet med at sikre eget arbejdsmiljø.

Men der er ingen tvivl om at arbejdspresset og dermed arbejdsmiljøet fortsat skal belyses og drøftes. Dels er der for særligt 1. linje lederne sket en væsentlig stigning i kompleksiteten, blandt andet i forbindelse med arbejdet med stærkere lærings fællesskaber, fusioner på dagtilbudsområdet og klubområdet osv. Dette kunne også mærkes da vi i BUPL Århus regi sidste efterår etablerede netværk for nye ledere. Fra alle 16 deltagere var oplevelsen klar: At starte som leder var en overvældende oplevelse. Der var fuldt fart på fra dag 1, og på trods af støtte/vejledning m.m. fra overordnet fra leder og kolleger, var det en meget kompleks opgave at træde ind i lederrollen.

I forlængelse af "Social kapital" har vi i "Organisationsmøde med lederforeningerne" også haft en drøftelse med forvaltningen om risikoen for at social kapital bliver brugt som et "lederevalueringværktøj", samt på hvordan der opfølges på social kapital, også i forhold til lederne og deres arbejdsmiljø i forlængelse af resultater og efterfølgende indsatser.

Ligeledes har vi drøftet hvordan ledernes arbejdsmiljø kan håndteres mere agerende fremadrettet, for at kunne håndtere eventuelle udfordringer tidligere i et forløb. Dette vil der blandt andet blive kigget på i forbindelse med LUS materialet.

De sidste års arbejde med fokus på dette område har også lokalt medført at Børn og Unge, i samarbejde med lederforeningerne har sat fokus på en indsats for "Rammer for god ledelse i Børn og unge – Aarhus Kommune". Et arbejde der fokuserer på lederopgaven, og understøttelsen af lederne fra før de starter som ledere og til man som leder fratræder efter en forhåbentlig lang lederkarriere. Konkret er der nedsat en styregruppe hvor der sidder repræsentanter for lederforeningerne, og hvor BUPL er repræsenteret i styregruppen ved deltagelse af fælles leder TR.

Opmærksomhedspunkt til bestyrelsens fremtidige arbejde vedrørende ledernes arbejdsmiljø:

- Resterende medlemsmøder skal afholdes
- Effekten af rammer for "God ledelse i Børn og Unge" skal følges
- Konkret skal de faktiske rammer for ledernes arbejdsmiljø fortsat følges sideløbende.

Det kan her lige tilføjes at BUPL's centrale lederforening på landsplan aktuelt har et fokus på at arbejde for ledernes løn skal afspejle den stigende kompleksitet i ledergerningen, samt at ledernes psykiske arbejdsmiljø skal prioriteres højere af kommunerne og øvrige arbejdsgivere.

2. Pædagogfaglig ledelse:

Vedrørende pædagogfaglig ledelse har vi aktuelt flere udfordringer.

På skoleområdet har vi i Aarhus, i lighed med resten af landet, den udfordring at der er et kraftigt fald i pædagogfaglige lederstillinger. Det gælder i Aarhus både stillinger i skolens lederteam som pædagogiske leder af SFO- og indskoling, men også stillingerne som fritidspædagogisk leder er faldende, og desuden er rammerne for opgaveløsningen som FPL meget forskellige fra skole til skole. Samlet set er fritidspædagogikkens kvalitet og udfoldelse udfordret når der ikke er pædagogfaglig ledelse på skolerne. Det skal lederforeningen fortsat arbejde for er til stede.

I forlængelse af dette er vi i dialog med skolelederforeningen om en samarbejdsaftale om muligheden for at kunne invitere hinandens medlemmer når det gælder aktiviteter der vedrører ledelse af fritidspædagogikken og skoleledelse. Vi regner med at en sådan aftale kommer på plads i nærmeste fremtid.

På 0-6 års området er der også udfordringer. Her drejer udfordringerne omkring tiden til at kunne udføre faglig ledelse tæt på kerneopgavens løsning for de pædagogiske ledere. De er i deres opgavekompleksitet mange steder udfordret på tid, ressourcer, fleksibilitet og muligheder til at kunne bedrive faglig ledelse "tæt på".

Desuden ser vi også tegn på at stadig større dagtilbud (grundet bla. de seneste fusioner) på op til 12-13 afdelinger, medfører at det "regner ned" med flere driftsopgaver til de enkelte ledere, grundet at DTL har mindre tid til at løfte alle disse opgaver. En anden udfordring er tegn på en udvikling mod stadig større institutionsstørrelser, der også vil udfordre rammerne for pædagogfaglig ledelse "tæt på" kerneopgavens løsning.

På et ledermedlemsmøde som var et dialogmøde med rådmand Thomas Medom midt i januar 2020 omkring visionerne for Børn og Unge området, blev temaet omkring faglig ledelse så småt berørt. Men ikke nok. Derfor havde vi i LLB taget initiativ til endnu et dialogmøde med rådmanden. Det skulle have været afviklet den 31/8, men blev desværre aflyst grundet coronaens genopblussen og den deraf følgende nedlukning i Aarhus. Mødet vil dog blive afviklet i løbet af efteråret.

Ligeledes vil LLB følge op på de to aktuelle publikationer der netop er udsendt fra Væksthus for Ledelse "Fællestræk i faglig ledelse" og "Sammenhæng i ledelseskæden". Publikationerne er brugbare når vi skal drøfte rammer for, og indhold i pædagogisk ledelse. På årsmødet den 25/9 vil en af medforfatterne gennemgå de centrale budskaber i begge publikationer.

Link til publikationerne her:

Fællestræk i faglig ledelse: <https://www.lederweb.dk/udgivelser/faellestraek-i-faglig-ledelse/>

Sammenhæng i ledelseskæden: <https://www.lederweb.dk/udgivelser/sammenhaeng-i-ledelseskaeden/>

Opmærksomhedspunkt til bestyrelsens fremtidige arbejde vedrørende Pædagogfaglig ledelse:

- **Lederdialogmøde med Rådmand Thomas Medom om rammerne for pædagogfaglig ledelse afvikles**
- **Der skal arbejdes på et forsat politisk fokus på både vigtig heden i at der er pædagogfaglig ledelse til stede, samt for at der er ordentlige rammer for at bedrive pædagogfaglig ledelse i det hele taget.**
- **Vi skal fortsat arbejde for at motivere pædagoger til at søge de pædagogfaglige lederstillinger, og herunder også de pædagogiske lederstillinger på skoleområdet.**



3. Lederforeningens synlighed - Kommunikationen/dialogen mellem LLB og ledermedlemmerne:

Samarbejdet mellem LLB/BUPL Århus bestyrelse har igennem året også været udfordret på grund af Corona. Vi fik dog afviklet et fælles bestyrelsesseminar i november måned med deltagelse af blandt andet direktør Martin Østergaard Christensen. Her var "fortællingen" om Børn og Unge på dagsordenen. Et planlagt fælles bestyrelsesmøde i foråret blev dog aflyst grundet corona. Det daglige ledelsesbidrag i bestyrelsesarbejdet er dog sikret ved at den lokale lederforenings bestyrelse har en plads i BUPL Århus bestyrelse. Aktuelt er det formanden for LLB der varetager posten. Dette er med til at skabe sammenhæng og synergi, samt at bidrage til et lederperspektiv på møderne. Dette samarbejde skal fortsat udvikles, hvis vi skal lykkes med både at rykke på lederdagsordenen, samt at udvikle på at sikre styrken i at BUPL er en fagforening for både ledere og medarbejdere.

LLB som sparringspartner for BUPL Århus daglige ledelse i det fagpolitiske arbejde. I forlængelse af ovenstående er det på sin plads her igen at orientere om at bestyrelsen løbende igennem året har været brugt som sparringspartner for emner der vedrører ledelse, såvel som profession. Krisehåndteringen på baggrund af COVID19 situationen medførte et tæt samarbejde med daglig ledelse i BUPL Århus og formanden, hvor LLB bidrog med løbende lederperspektiver på de aktuelle udfordringer der var i spil. Men også på de mere kendte og almene emner er lederforeningen i løbende dialog med den daglige politiske ledelse i BUPL Århus, for at sikre at både medarbejder- og lederperspektivet bliver italesat og håndteret.

Lederaktiviteter i 2020:

Kommunikation til lederne. LLB har igennem det sidste år ca. hver 2. måned udsendt ledernyt til lederne. Heri samles relevant lokalt og landsdækkende lederorientering. Disse nyhedsbreve sendes direkte til ledernes arbejdsmail.

Ledermedlemsmøder:

- Vi har i år afviklet 3 ledermedlemsmøder om ledernes eget arbejdsmiljø. Disse møder er afviklet for pædagogiske ledere på 0-6 års området, for de fritidspædagogiske ledere, samt for SFO-/pædagogiske leder på skoleområdet.
- Desuden har vi afviklet et fælles ledermedlemsmøde som var et dialogmøde med Rådmand Thomas Medom om Børn og unges visioner.
- Der var planlagt endnu et ledermedlemsmøde med Rådmanden hvor temaet var "rammer for faglig ledelse". Dette møde blev udsat, og bliver afviklet i løbet af efteråret.

Ledertræf 2020:

Ledertræf 2020 var oprindeligt planlagt til afvikling den 15. maj 2020 i Restaurant Terrassen/Hermans i Tivoli Friheden. Temaet var "Ledelse og styring". Desværre blev også ledertræffet langt ned af coronaen. Men det lykkedes os at få flyttet hele arrangementet til den 25. september i stedet.

Udviklingen af coronaen efter sommerferien i Aarhus medførte så igen nogle udfordringer, og da Børn og Unge blandt andet aflyste alle større arrangementer på tværs (herunder deres lederkonference i november), Valgte vi at følge trop. Derfor blev ledertræffet udsat endnu en gang. Men det er lykkedes LLB endnu en gang at få flyttet hele arrangementet, så både sted og oplægsholdere kan fastholdes. Ny dato for afviklingen er den fredag den 7. maj 2021.



Årsmøde i lederforeningen:

Årsmødet i lederforeningen er fastholdt, idet vi ifølge BUPL's vedtægter skal afvikle årsmødet i lederforeningen i denne periode. Blandt andet for at vi kan vælge repræsentant og suppleant til LB, samt repræsentanter til LLB's bestyrelse. I sammensætningen af denne er det vigtigt også her i beretningen at opfordre lederrepræsentanter fra både skoleområdet og FU-området til at stille op til bestyrelsen. At alle lederområder er repræsenteret i bestyrelsesarbejdet, er væsentligt i forhold til at sikre input og viden til bestyrelsens arbejde på det samlede lederområde. Der er konkret en opstiller til bestyrelsen fra skoleområdet, og det er godt! Eventuelle potentielle opstillere kan kontakte formanden Ulf Groth Berntsen på 61964181 eller ugb@bupl.dk for at høre mere om bestyrelsesarbejdet.

Opmærksomhedspunkt vedrørende Lederforeningens synlighed -Kommunikationen og dialogen mellem LLB og ledermedlemmerne:

- **Bestyrelsen skal fortsat arbejde for en fortsat styrkelse af dialog/fællesskab mellem ledermedlemmerne og deres lokale lederforening. Dette gøres bedst ved at være i løbende direkte kontakt med lederne. Derfor kan behovet for tilbageløb, indspark og deltagelse fra lederne ikke italesættes nok fra bestyrelsens side, og kommunikationsvejene skal derfor være gode, klare og brugbare for lederne.**

Oversigt over øvrige konkrete sagsområder som har været behandlet i bestyrelsen igennem året.

Her følger lige en opstilling over de konkrete sagsområder der er blevet brugt tid på at behandle i bestyrelsen: Organisering af Børn og Unge – Ny dagtilbudsftale – Aarhusaftalen på skoleområdet - Ny dagtilbudslov, styrket pæd. læreplan - Stærkere læringsfællesskaber og faglige fyrtårne – Social kapital - Forberedelse til LB bestyrelsesmøder - Vestby planen - Lederes arbejdsmiljø - Lønforhandlinger - pædagogfaglige ledere på skoleområdet - Fusionstillæg DTL og FU- ledere – kompensation ifm. COVID19 indsats.

Afslutningsvis er det vigtigt at pointere at BUPL Århus lederarbejde ikke kun ligger i den lokale lederforening, men i høj grad også i BUPL Århus. Et stærkt løbende samarbejde mellem bestyrelserne er en forudsætning for at arbejdet lykkedes. Men også en tæt dialog med ledermedlemmerne er væsentlig i dette arbejde. Mandatet fra jer ledere, som vi får via dialog og deltagelse, er afgørende for at vi får rykket på den ledelsesmæssige, men også den professionsfaglige dagsorden.

Efterfølgende her er, til jeres orientering, indsat dels afsnittet om Ledere og ledelse fra BUPL Århus årsberetning, samt arbejdspunkterne for BUPL's centrale lederforening for perioden 2019 - 2021

Håber vi ses til årsmødet den 25/9 kl. 08.30 – 10.30 på Kystvejen 17.

Tilmelding på: <https://bupl.dk/arrangement/aarsmoede-i-den-lokale-lederforening-aarhus/>

Tilmeldingsfrist mandag den 21/9 kl. 12.00

På vegne af bestyrelsen i BUPL Århus lokale lederforening.

Ulf Groth Berntsen

Formand.



BUPL Århus årsberetning:

Lederne og ledelse

Alle ledere, men særligt de pædagogiske ledere på dagtilbudsområdet, blev udfordret på arbejdsmiljøet. På kort tid skulle der sættes håndvaske op, skaffes telte og hyres ekstra personale. I påsken og de kommende weekender var de pædagogiske ledere presset af arbejde. Såvel medarbejdere og dagtilbudsledere kontaktede fagforeningen med bekymring for dette arbejdspress. Fagforeningen rettede derfor henvendelse til ledelsen i Børn og Unge. Som minimum mente vi, at der skulle kompenseres for arbejdsindsatsen i forbindelse med påske og helligdage. Desværre kom vi ikke i mål med en central aftale, men alene med et signal om, at det kunne håndteres lokalt.

"Dette giver anledning til, at vi endnu engang må påpege, at den ekstraordinære arbejdsindsats de pædagogiske ledere har løst efter vores mening burde honoreres og anerkendes med en central aftale. Der er her tale om ledere på et niveau, hvor der hverken lønmæssigt eller ansvarsmæssigt kan forventes et ansvar og en opgaveløsning i det omfang, der har været præsteret i perioden. Derfor burde de, efter vores mening, honoreres særskilt for denne ekstraordinære arbejdsindsats i en central aftale og beslutningen ikke lægges ud til en lokal vurdering".

(Citat henvendelse fra BUPL Århus til Direktør Martin Østergaard Christensen den 17. juni 2020)

Ledernes arbejdsmiljø

I generalforsamlingsperioden kom bestyrelsen så småt i gang med beslutningen om at rette et særligt blik på ledernes arbejdsmiljø. I starten af året afholdte vi, i samarbejde med BUPL's centrale lederforening, møder for de pædagogiske ledere og dagtilbudsledere, med deres eget psykiske arbejdsmiljø i fokus.

Ledertillidsrepræsentanten og BUPL Århus tog imod 13 nye ledere fra 0-6 års området, der deltog på netværk for nye ledere i perioden fra efterår 2019 til marts 2020. På møderne var ledernes egen trivsel, som nye ledere, i centrum.

APV'en rettede en særlig opmærksomhed på ledernes arbejdsmiljø, der i Børn og Unge blev fulgt op af en debat om god ledelse. I dette arbejde deltager BUPL Århus ved ledernes tillidsrepræsentant, der samtidig er formand for den lokale lederforening. Arbejdet fortsætter i den kommende periode.

Pædagogfaglig ledelse

Først på året afholdte den lokale lederforening dialogmøde med Rådmand Thomas Medom. Med udgangspunkt i Rådmandens politiske visioner og indsatsområder, blev der efterfølgende lagt op til dialog om, hvilken ledelse visionerne kalder på.

I august (udsat pga. corona) tog vi initiativ til endnu et dialogmøde med Rådmanden. Formålet var at sætte spot på god pædagogisk ledelse og ikke mindst hvilke betingelser der skal være til stede for, at den kan udføres. Anledningen var blandt andet dagtilbudsanalysen, men særligt udviklingen i retning af alt for store afdelinger i dagtilbuddene giver anledning til bekymring for vilkårene for den pædagogiske ledelse.

Fremtidigt arbejde

Bestyrelsen fortsætter, i samarbejde med lederforeningen, med at rette et helt særligt fokus på ledernes arbejdsmiljø. Fortsat fra 2019

Bestyrelsen vil have fokus på betingelserne for pædagogfaglig ledelse på såvel dagtilbuds- og skoleområdet. Herunder rekruttering af ledere

I forbindelse med OK21 vil bestyrelsen arbejde for, at der bliver aftalt centralt afsatte midler til, at vi lokalt kan forhandle særligt for de pædagogiske ledere.



Arbejdspunkter for BUPL's centrale lederforening 2019 – 2021.

I beretningen får I også lige en orientering om hvilke arbejdstemaer der er vedtaget i BUPL's centrale lederforening. På BUPL's ledelsespolitiske årskonference og det efterfølgende årsmøde den 6. - 7. marts blev nedenstående 4 temaer vedtaget for Lederforeningens arbejdsprogram 2019 – 2021. (Lederforeningen i BUPL Århus var repræsenteret med 6 bestyrelsesmedlemmer).

Temaerne er:

1. Styrket pædagogdaglig ledelse på 0-18 årsområdet.

- Der skal være pædagogfaglig ledelse i dagtilbud, 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.

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 et ledelsesspænd tilpasset kerneopgaven.
- Styringen skal understøtte kerneopgaven og bygge på ledernes viden og indflydelse.

3. Ledernes løn og arbejdsvilkår 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.

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. o Styrket pædagogfaglig ledelse på 0-18 årsområdet
- Styrket faglig ledelse gennem meningsfuld styring