

1 **Forslag x**

2 **Indsatsområder for lederarbejdet for kongresperioden 2020-2022**

3
4 **Forslagsstiller:** Forretningsudvalget og Lederforeningens bestyrelse

5 **Forslag:**

6 Der foreslås herunder to indsatsområder, som BUPL og Lederforeningen skal arbejde efter den
7 kommende kongresperiode. Målet er, at hele organisationen i fællesskab arbejder med samme
8 indsatsområder for lederarbejdet og dermed stræber efter de samme mål i det daglige arbejde
9 både politisk og administrativt. På samme måde godkender kongressen fx målsætninger for
10 arbejdet med medlemsengagement.

11

12 **Indsatsområde 1: Flere pædagogfaglige ledere på 6+ området**

13 BUPL vil arbejde for, at der er pædagogfaglig ledelse på de institutioner inden for 6+
14 områdets (skoler, SFO og klubber), hvor der arbejder pædagoger.

15 Argumenter: Fra 2009 til 2019 er antallet af pædagogfaglige ledere på skole- og
16 fritidsområdet faldet med 46 pct. Dette svarer næsten til en halvering af stillingerne
17 og faldet fortsætter. BUPL ønsker flerfaglig ledelse på skole-, fritids- og klubområdet,
18 så den fritids- og klubpædagogiske opgave fastholdes og børnenes trivsel,
19 socialisering og livsduelighed understøttes.

20 Dette indsatsområde skal ses i tæt sammenhæng med BUPL's øvrige indsatser for
21 børn og unge på 6+området.

22 Pejlemærker: I løbet af 2021 vil vi have bremset faldet i antallet af pædagogfaglige
23 ledere på skole og fritidsområdet. I løbet af kongresperioden skal der arbejdes på, at
24 flere kommuner vedtager, at der skal være pædagogfaglige ledelse af pædagogerne
25 på deres 6+ institutioner (skoler, SFO og klubber).

26

27 **Indsatsområde 2: Øget rekruttering til ledelse og fastholdelse af ledere**

28 BUPL vil arbejde for, at flere pædagoger gør karriere som ledere. Samtidig vil vi
29 arbejde for, at flere pædagogfaglige ledere fastholdes i deres lederjob.

30 Argumenter: Flere fagforeninger og kommuner er bekymrede for et vigende
31 rekrutteringsgrundlag til pædagogfaglige lederstillinger, hvilket i sig selv er
32 bekymrende set i lyset af det stigende børnetal og minimumsnormeringer. Derudover
33 er det bekymrende, at der er ledere som vælger at forlade ledergerningen pga. fx
34 forringede løn- og arbejdsvilkår og manglende kompetenceudvikling. Der vil derfor
35 fortsat være udtalt behov for pædagogfaglig ledelse tæt på for at sikre det enkelte
36 barns udvikling og trivsel. BUPL har i denne OK-periode gennemført et AUA-projekt,
37 hvor pædagoger afprøver om ledelse kunne være noget for dem. Konklusionen er, at

38 der er behov for, at arbejdsgiverne gør noget ekstra for at sikre et
39 rekrutteringsgrundlag til pædagogfaglige lederstillinger på dagtilbud, skole og
40 fritidsområdet.

41 Dette indsatsområde spiller tæt sammen med prøvehandling 5 om før-
42 lederuddannelse i professionsstrategien.

43 Pejlemærker: BUPL indgår strategiske samarbejder med kommunerne og udbydere
44 af kompetencegivende leder- og førleder-forløb på diplomniveau med henblik på at
45 øge antallet af pædagoger, der gennemfører forløb, der retter sig mod ledelse af
46 dagtilbud, skole eller fritid. Målet er, at antallet af stillinger som souschef eller
47 stedfortræder og ledere på det pædagogiske område fastholdes i kongresperioden.
48 BUPL skal desuden være i løbende dialog med KL og Danske Professionshøjskoler
49 om denne målsætning.

50

51 **Ikrafttrædelse:**

52 Forslaget gælder i kongresperioden fra 2020-2022.

53

54 **Hovedbestyrelsens bemærkninger:**

55 Hovedbestyrelsen indstiller forslaget til vedtagelse.