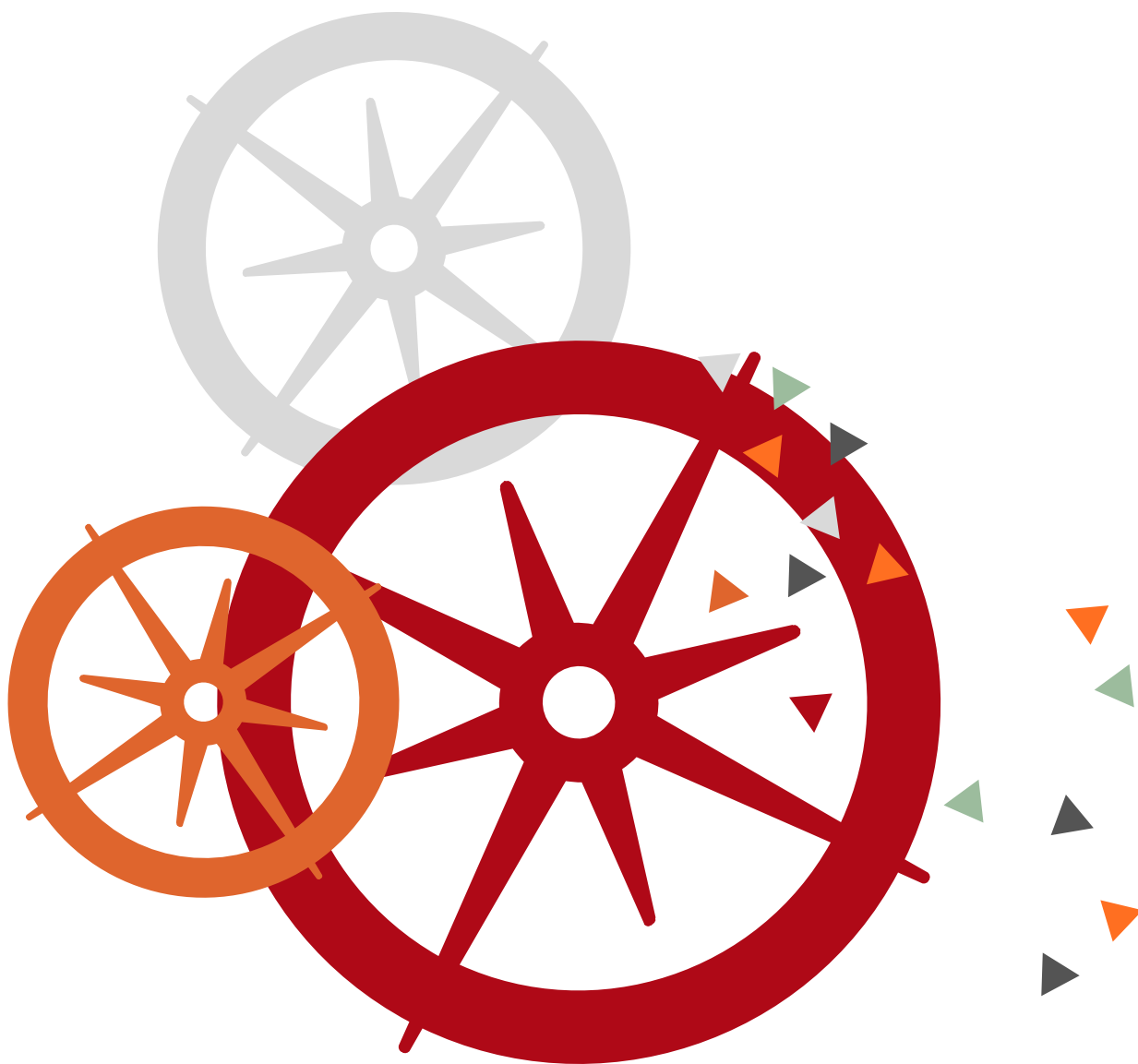


2020 - 2022

FAGPOLITISKE FOKUSOMRÅDER

ARBEJDSPROGRAM

DEN LOKALE LEDERFORENINGENS BESTYRELSE
BUPL NORDSJÆLLAND



Den lokale lederforeningsbestyrelse i BUPL Nordsjælland (LLB) vil hermed præsentere vores bud på fokusområder for den fagpolitiske indsats i den kommende to-årige periode fra 2020-2022. Vi ser meget frem til at drøfte indholdet med jer; BUPL Nordsjællands ledermedlemmer, på årsmødet den 18. september 2020

Fælles træk ved store kriser er jo altid, at det er noget, vi ikke har set før.

Carl Johan Dalgaard
Økonomisk overvismand

Ja, disse fokusområder bliver formuleret under indtryk af - og lige midt i Coronakrisen. I lederbestyrelsen har vi i den seneste tid stillet spørgsmålene: Hvornår kan vi vende tilbage til det normale... efterfuldt af: Hvordan mon det "nye normale" kommer til at se ud? Der er ingen tvivl om, at Coronakrisen vil sætte spor i vores samfund mange år frem. Oplevelserne, erfaringerne og konsekvenserne fra perioden vil have betydning for, hvordan samfundet vil forme sig og herunder selvfølgelig også, hvordan arbejdet på det pædagogiske område vil udvikle sig. Denne krise (såvel som tidligere reformer og forandrings tiltag) har vist os, at når "plejer" udfordres og vaner og rutiner bliver brudt, opstår der nye muligheder. Kreative løsninger ser dagens lys, og vi oplever, at alt ikke behøver at være, som det plejer.

Lige inden krisen brød ud, så og hørte vi statsministerens og den nye regerings visioner for blandt andet udviklingen af den offentlige sektor. Sammen med deres parlamentariske grundlag udkom de med et fælles forståelsespapir, med titlen: "En retfærdig retning for Danmark". I dette dokument kan man blandt andet finde en målsætning som: "Vi skal tage et opgør med centraliseringen af Danmark, så der er udvikling, muligheder, arbejdspladser og velfærd i hele landet. Det har en værdi i sig selv, at beslutninger træffes tæt på dem, det vedrører.

Flere steder taler regeringen og støttepartierne om behovet for en "nærhedsreform". Nationale politiske målsætninger og erfaringer fra krisen inviterer til en tydelig lederfaglig dagsorden, hvilken vi, som fagforening, selvfølgelig skal spille op ad. Sammen skal vi møde de udfordringer og muligheder, disse politiske ambitioner og erfaringer åbner op for. Vigtige ledelsespolitiske dagsordner skal diskuteres, og i den kommende tid vil der forhåbentlig vise sig sprækker af nytænkning i forhold til ledelsesrum, afbureaukratisering og organisering af det pædagogiske område.

Som et fagpolitisk fællesskab for ledere, skal vi være klar til at udøve indflydelse på denne udvikling og kommende konkrete tiltag samtidigt med, vi at skal sætte fokus på de rammer og vilkår, ledere får/har til at udføre deres pædagogfaglige ledelsesarbejde i. I det følgende vil du kunne læse om de fagpolitiske fokusområder BUPL Nordsjællands lokale lederforenings bestyrelse foreslår, at der arbejdes med i 2020-2022.

- ▶ Pædagogfaglig ledelse
- ▶ Løn og arbejdsvilkår
- ▶ Fællesskab

Med venlig hilsen

Ole Nielsen

Formand
BUPL Nordsjællands
lederforeningsbestyrelse

Pernille Riis

Formand
BUPL Nordsjælland



BETYDNINGEN AF PÆDAGOGFAGLIG LEDELSE



Når dygtige faglige ledere stiller meget konkrete krav til det faglige niveau og ikke nøjes med at tegne stregerne for nogle overordnede målsætninger, så skaber det både mere tilfredse medarbejdere og en sund daglig udvikling af kerneydelsen.

Søren Voxted

Faglig ledelse tæt på den pædagogiske kerneopgave er med til at sikre høj pædagogisk kvalitet.

Der skal være ledelse med pædagogfaglig baggrund i dagtilbud, i skolens ledelse og på fritids- og klubområdet. For at kunne udfylde rollen og opgaven skal de faglige ledere have tilstrækkelige rammer og ledelsesrum, være tæt på forvaltning og chefer og gerne i regelmæssig dialog med politikere. Coronakrisen udløste (udover behovet for ekstraordinær og anderledes nærværende faglig ledelse) også behovet for kriseledelse. Dette mestrer lederne. Lederne blev sat på en ny og forandret ledelsesopgave, da de omskiftelige sundhedsfaglige retningslinjer skulle (og fortsat skal) implementeres i praksis. Dette skulle ske både hurtigt og intensivt og lederne måtte træffe hurtige beslutninger i ukendt farvand.

Med mod og omstillingsparathed så vi - i både nedlukning, nødpasning og genåbning - hvordan lederne greb ansvaret og fyldte den forandrede hverdag med nærhed og omsorg for både børn og personale. Lederne stod i front sammen med pædagogerne, og udviklede nye organiseringer og rutiner. Oplevelser og erfaring, der viser at ledelse tæt på understøtter, hvad der skal til for at få en kvalitet i praksis eller en "sund daglig udvikling af kerneydelsen". Ligeså angiver det en kurs for de politiske ambitioner i ovennævnte nærhedsreform. Disse oplevelser og erfaringer, skal med andre ord ikke efterlades i Coronatiden, men trækkes med ind i det "nye normale". De understøtter og forstærker argumenterne og kravene om behov for forbedrede rammer og vilkår for udøvelse af faglig ledelse tæt på.

Indførelsen af de nu lovbundne minimumsnormeringer, såvel som udfoldelsen af potentialet af pædagogerne i skolen, kalder på pædagogiske lederes faglighed og indflydelse. Når der skal rekrutteres pædagoger til professionen, er det ledernes indsigt og viden om de lokale forhold, der skal i spil for at sikre en stabil og gennemarbejdet opnormering. Det ledelsesmæssige mandat, hvad angår fagligheden, skal styrkes og tænkes frem i de beslutningsrum, hvor indførelsen af minimumsnormeringer og kvalitet i pædagogisk arbejde drøftes.

Børn og unges fritid har indtil nu ikke haft særlig stor bevågenhed - hverken på Christiansborg, i kommunalbestyrelserne eller i medierne.

Ledelse på det fritidspædagogiske område er presset både af trange kommunale budgetter, en uigennemskuelig økonomi mellem skole og SFO, gentagne besparelser og af ændrede ledelsesstrukturer. Elementer, som mange steder har medført, at pædagogfaglige ledere er sparet væk eller erstattet med ledere med lærerfaglig baggrund.

En afdækning af området viser, at faldet af ledere med en pædagogfaglig baggrund har været markant siden folkeskolereformen. Udfordringerne på det pædagogiske område og på det pædagogfaglige ledelsesområde kalder på et intensiveret samarbejde om fælles dagsordner og interesser. Der er behov for at søge dialog med interne i organisationen, men også med kommunerne og skoleledelserne, om at styrke faglig ledelse og i at synliggøre potentialet i, at ledere med pædagogfaglig baggrund er tæt på den pædagogiske praksis. Det kalder på flere ledere.



VORES FOKUS RETTES (DERFOR) PÅ

- ▶ At de faglige ledere har de nødvendige vilkår, rammer og ledelsesrum til at bedrive nærværende ledelse tæt på. Herunder muligheder for kompetenceudvikling gennem fx lederuddannelse.
- ▶ At søge dialog og forhandling med kommunerne om behovet for at styrke den faglige ledelse.
- ▶ At understøtte og få genetableret den (pædagog)faglige ledelse i skolens ledelsesrum, så pædagogers faglighed i skolen understøttes, herunder at øge antallet af faglige ledere på skole og fritidsområdet.
- ▶ At fastholde og omsætte "corona-erfaringerne" om den faglige ledelses betydning for kvalitet og innovation i praksis til strategier for forbedrede rammer og vilkår for udøvelse af faglig ledelse tæt på.
- ▶ At tage initiativ til dialog med chefer og politikere om deres forventninger til faglig ledelse. Dette i bestræbelserne på at opnå både god kvalitet for børn og forældre og godt arbejdsmiljø for ledere og medarbejderne.

LØN OG ARBEJDSVILKÅR

Ledere med pædagogfaglig baggrund har afgørende forudsætninger for at kunne lede pædagogerne med henblik på en stærk og velfungerende pædagogiske praksis. Lederne har indsigten og det faglige blik til at skabe fokus på den pædagogiske opgave, sætte den faglige retning og tage ansvar for organiseringen af et arbejdsmiljø, der understøtter en god pædagogisk praksis.

Den seneste tid har synliggjort den pædagogiske professions samfundsmæssige betydning, og i den sammenhæng behovet for faglig ledelse. Dette understøtter behovet for en fornyet drøftelse af konkrete elementer, der kan have betydning for at tilgå et lederjob eller for at fastholde nuværende lederne. Og under indtryk af, at vi er på vej mod forhandlinger og indgåelse af en ny overenskomst - OK 21 - bliver det centralt, at vi, med afsæt i de ovenfor anførte udfordringer på det pædagogfaglige ledelsesområde, også fokuserer på ledernes konkrete løn og arbejdsvilkår.

Lederområdet er blevet svært at gennemskue. Nye stillingskonstruktioner dukker op, stillingsbeskrivelser individualiseres og fastsættelse af lønsammensætning og lønniveau bliver derfor også kompliceret og meget let uigennemskueligt. Kravene til pædagogiske ledere er mange.

Det er lederne, der skal sikre, at der er fuldt fokus på kerneopgaven. Det er også lederne, der sætter retning for pædagogikken og forventes at være nærværende og allestedsværende på en gang. Dette foregår ofte med udgangspunkt i et (for) bredt ledesspænd, der gør det vanskeligt at efterleve værdien om at være tæt på.

Kravene til lederne er ofte modsatrettede. De skal selv finde på måder, hvorpå ovenfra kommende tiltag kan implementeres, men inviteres samtidigt ikke til at tage stilling til om tiltagene overhovedet er relevante.

Med andre ord; Lederne bliver bedt om at tænke selv og gøre, hvad der bliver sagt. Opgaverne bliver også flere og mere komplekse. Den kernefaglige ledelse skal være intakt, men samtidigt forventes ledere at være innovative i deres ledelsespraksis og konstant selvudviklende ledelsesfagligt.


VORES FOKUS RETTES (DERFOR) PÅ

- ▶ Arbejdet med ledernes konkrete vilkår for udøvelse af ledelse, for eksempel:
 - Arbejdstid og arbejdstidstilrettelæggelse for ledere.
 - Senioraftaler.
 - Uddannelsesmuligheder.
 - "Ny i jobbet"-ordninger / "generationsskifte"-ordninger.

- ▶ Udarbejdelse af en fornyet lønstrategi for ledelsesstillinger, for eksempel:
 - En systematisk og strategisk vurdering af indgåede forhåndsftaler.
 - Muligheden for at rejse sager omkring lønniveauer for sammenlignelige stillinger på tværs af fag.
 - Løntjek for ledere, der ønsker dette.

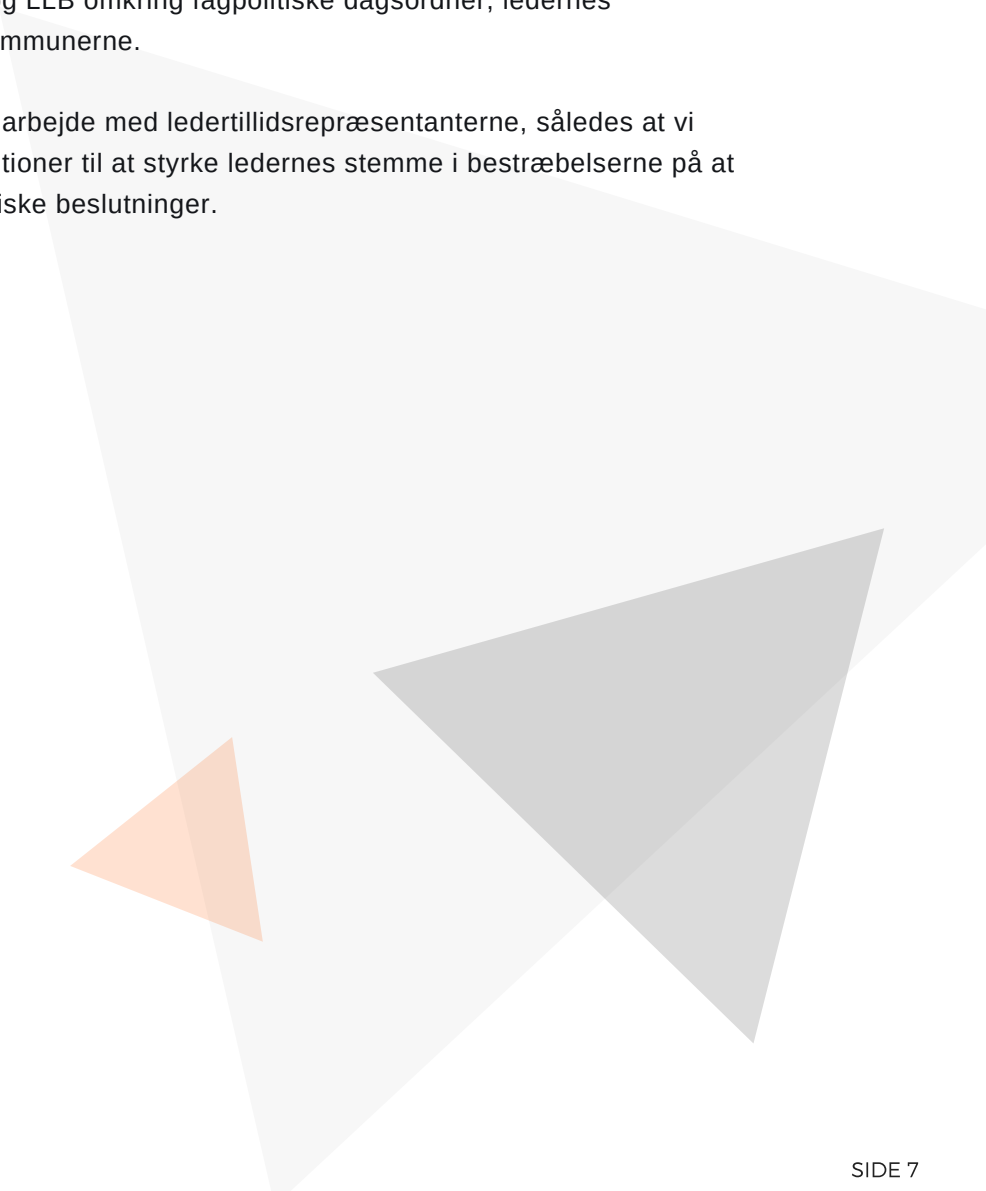
- ▶ Psykisk arbejdsmiljø for ledere, for eksempel:
 - At komme i dialog med kommunerne om den kompleksitet, der er i ledernes opgaver.
 - At sætte fokus på de særlige udfordringer, lederne har i forhold til deres eget psykiske arbejdsmiljø.
 - Netværk for (nye) ledere.

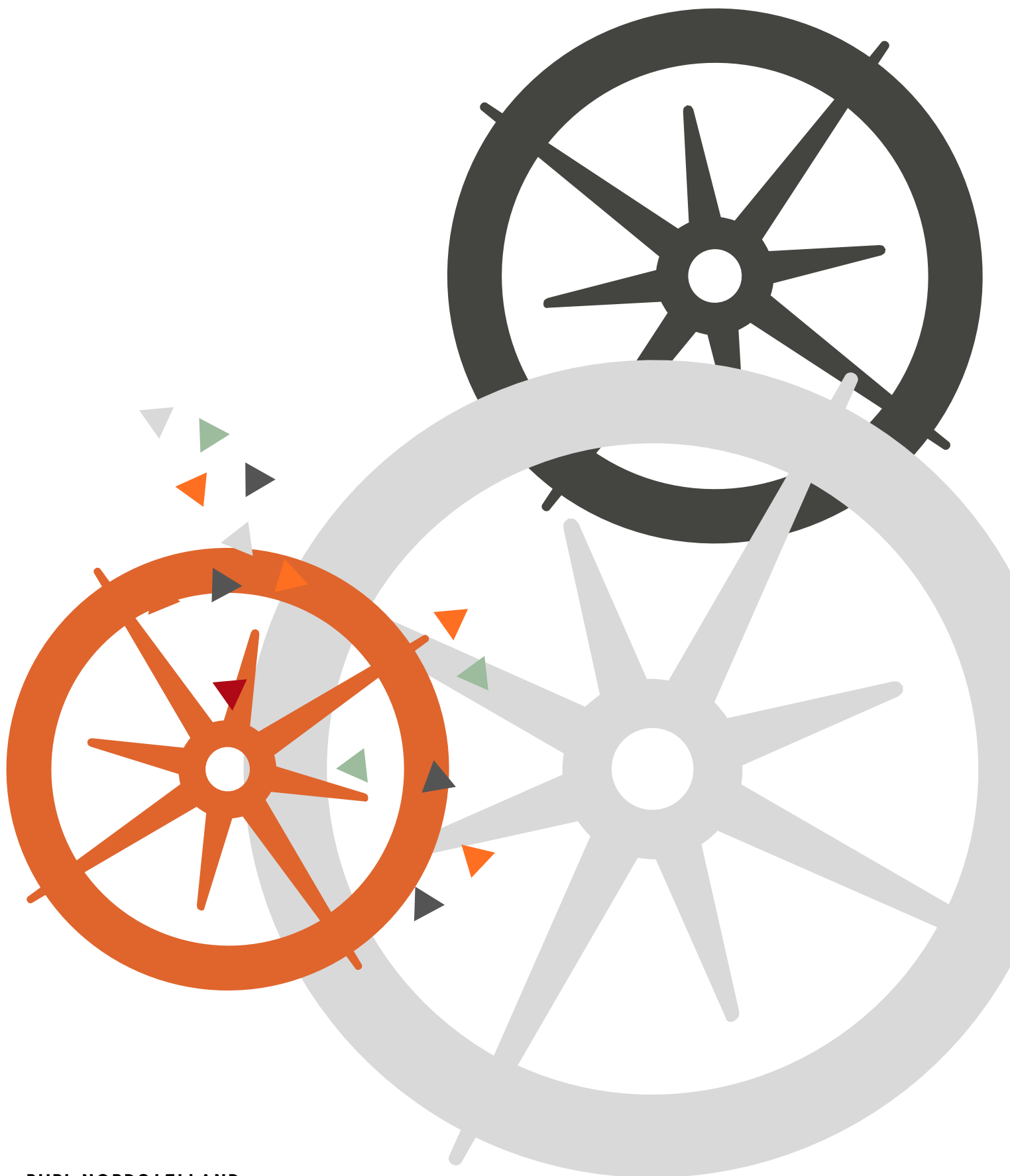
FÆLLESSKAB



Som lokal lederforening vil vi stræbe efter at skabe en handlekraftig platform - et fagpolitisk fællesskab for ledere - hvor vi sammen med BUPL's fagforeningsbestyrelse og valgte ledertillidsrepræsentanter kan agere fælles og i samspillet med relevante interessenter på det pædagogfaglige ledelsesområde.

VORES FOKUS RETTES (DERFOR) PÅ

- ▶ At udvikle samarbejdet og dialogen mellem den lokale fagforeningsbestyrelse, ledertillidsrepræsentanter og LLB omkring fagpolitiske dagsordner, ledernes overenskomst og vilkår i kommunerne.
 - ▶ At opbygge et relevant samarbejde med ledertillidsrepræsentanterne, således at vi kan benytte hinandens positioner til at styrke ledernes stemme i bestræbelserne på at opnå indflydelse på strategiske beslutninger.
- 



BUPL NORDSJÆLLAND

 +45 35 46 57 00

 www.bupl.dk/nordsj

 Østergade 4A, 3400 Hillerød

 nordsj@bupl.dk

 **BUPL**
NORDSJÆLLAND


LEDER FORENINGEN
I BUPL