

Skriftlig beretning fra bestyrelsen i BUPL Århus lokale lederforening perioden sept. 2020 – sept. 2021.

Kære ledere.

Hermed udsendes den lokale lederforeningsbestyrelses (herefter forkortet LLB) skriftlige beretning forud for årsmødet i BUPL Århus lokale lederforening, torsdag den 14. oktober 2021 kl. 08.30. Årsmødet afholdes i Smedjen (Centralværkstedet).

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.

Årsmødets funktion, deltagerantallet på årsmødet 2020 og tilmeldte til årsmødet 2021

Årsmødet i den lokale lederforening behandler bestyrelsens beretning fra det forgangne år. Ligeledes er det her at ledermedlemmerne kan bringe temaer og emner op som man ønsker at lederforeningens bestyrelse skal arbejde videre med. Desuden er det på den lokale lederforenings årsmøde at der vælges repræsentant til den centrale lederforening (LB), lederens repræsentant til den lokale fagforenings bestyrelse, repræsentanter og suppleanter til bestyrelsen i LLB og delegerede til landsmødet i den centrale lederforening.

Der var til årsmødet 2020, udover den samlede bestyrelse, 18 fremmødte ledermedlemmer. Det var 14 færre deltagere end året før. En helt konkret forklaring kan her være at corona stadig havde sit faste tag i samfundet, med restriktioner til følge, og at lederårsmødet af den blev fravalgt.

Til årsmødet den 14. oktober 2021 er der forhåndstilmeldt 62 personer.

Beretningens indholdsfortegnelse:

1. Corona påvirkning 2020-21
2. OK21 og lederområdet
3. Status på de konkrete arbejdsplaner for bestyrelsen for perioden sept. 2020 – sept. 2021
 - a. Arbejdet med lederens arbejdsmiljø, rammer og vilkår
 - b. Pædagogisk ledelse
 - c. Lederforeningens synlighed - Kommunikation/dialogen mellem LLB og ledermedlemmerne
 - d. Oversigt over øvrige konkrete sagsområder som har været behandlet i bestyrelsen igennem året.

1. Corona påvirkning 2020-21

Som nævnt i beretningen ved sidste årsmøde, har COVID19 også sat sine tydelige spor på bestyrelsesarbejdet i LLB igennem det forgangne år. Med det stigende smittetryk i efteråret og regeringens nedlukning hen over julen og frem til foråret, var det igen håndteringen af corona, samt tolkning og effektivering af restriktioner og retningslinjer der løbende ændrede sig, der fyldte i ledernes arbejde.

Nedlukningerne, og igen igennem månederne med genåbningsfasen, medførte et yderligere pres på jeres arbejdsvilkår. Både, i forhold til opgavetyngde, men i høj grad også i forhold til en øget mængde af aften- og weekendarbejde.

Som der også blev gjort i forbindelse med arbejdet over påsken 2020 og de efterfølgende weekender, rettede BUPL Århus og lederforeningen igen en henvendelse til direktør og rådmand i efteråret 2020, da en ny optrapning af ledernes opgavepres i forlængelse af stigende smittetryk og retningslinjer stod tydeligt frem. Ligeledes blev der fulgt op på henvendelsen med løbende italesættelser på møder hen over efterår/vinter 2020/21 med både rådmand og direktør (BUPL Århus Formand), og ved organisationsmøde mellem BU og lederforeningerne (lederforeningens formand). På trods af dette valgte Børn og Unge, fortsat at lægge sig i slipstrømmen af KL's udmelding:

Honorering ifm ekstraordinær arbejdsindsats: *Kriseledelsen i Børn og Unge har besluttet at følge den linje som KL har lagt, om at der ikke bør indgås generelle aftaler omkring honorering i forbindelse med ekstrainsats i forbindelse med coronakrisen. Det vil være en mulighed at honorere med ekstra frihed, for dem som har ydet en ekstraordinær arbejdsindsats i perioden.*

Børn og Ungecheferne og forvaltningscheferne drøfter eventuelle konkrete og individuelle ordninger omkring frihed og honorering med de decentrale ledere. (Uddrag fra daglig lederorientering 29/5 - 2020)

Arbejdet fra BUPL Århus og lederforeningens side med hensyn til tillæg for ledernes ekstraordinære arbejde i forlængelse af corona, har dermed ikke båret frugt som håbet.

Igennem store dele af det sidste år har LLB desuden løbende på bestyrelsesmøderne sparret BUPL Århus og formand Marianne Gilbert Nielsen med relevante lederperspektiver i det samarbejde og den påvirkning, der løbende pågik på både forvaltnings, kommunalt- og landsplan med fokus på kunne tackle udfordringerne med COVID19 som fag- og ledergruppe bedst muligt.

Heri var påvirkningen af ledernes arbejdsmiljø selvfølgelig et helt centralt tema. Særligt de pædagogiske ledere på dagtilbudsområdet har igennem corona forløbet været presset på deres vilkår og rammer, idet de stod alene med store dele af opgaverne på deres matrikel. Deres vilkår og rammer, som i forvejen var pressede, blev i denne periode udsat for et yderligt pres. Derfor har der også været et særligt fokus på deres arbejdsmiljø.

Udfordringen med COVID19 har også i LLB arbejdet medført at flere indsatsområder i fremtidigt arbejde ikke har kunnet løftes grundet fokus på COVID19 konsekvenser, nedlukning, møde- og aktivitets begrænsning m.m. på hele børn- og ungeområdet. Vi er heldigvis nu igen på vej mod "normale tilstande" hvorfor også arbejdet disse indsatser selvfølgelig genoptages og videreføres.

2. OK21 og lederområdet

Også OK21 blev påvirket af coronaen. Men det blev dog i forhandlingsfællesskabet besluttet at fastholde en OK21 forhandling, og ikke at udsætte det et år. Det betød at processen med indhentning af krav blev kort og koncentreret.

På baggrund af de svar der indkom fra jer ledere (104 lederbesvarelser) i forbindelse med den medlems survey der blev udsendt sidste efterår, prioriterede BUPL Århus at indsende følgende bud på krav til BUPL's hovedbestyrelse:

- At der skulle aftales at afsætte centrale midler til en lokal udmøntning til de ledergrupper, der er alt for lavt lønnet
- Fokus på højere løn til pædagogfaglige ledere (kompleksiteten skal kunne afspejles i lønnen)
- Forbedring af seniorvilkår
- Mere fleksibilitet i forhold til at styre egen arbejdstid (særligt lavest lønnede ledergrupper)
- Adgang til efter- videreuddannelse
- Ledere af den pædagogiske faglighed skal være pædagoguddannede (normeringspligten tilbage)
- Øget sikring af pædagogiske lederes eget arbejdsmiljø, særligt med fokus på øget arbejdspress og tid
- En ophævelse af løntrin 50 som højeste løntrin

Kravet om at afsætte centrale midler til en lokal udmøntning til de ledergrupper, der er alt for lavt lønnede, blev afvist af hovedbestyrelsen i BUPL inden forhandlingerne, grundet bekymring for, om midlerne kunne målrettes formålet. Derfor er BUPL Århus nu i dialog med forbundet og andre BUPL fagforeningsafdelinger om hvordan der kan arbejdes for at få løftet de lavest lønnede ledergrupper til en acceptabel løn.

Tidligt i den efterfølgende proces under selve forhandlingsforløbet efterspurgte LLB Aarhus i forbundet løbende orientering til lederne om hvad der fokuseredes på specifikt for lederområdet, Denne efterspørgsel var begrundet i, at lederområdet ofte "drukner" i de fælles orienteringsmøder. Efterspørgslen var der desværre en noget træg reaktion på, fra både BUPL's centrale lederforening og BUPL Forbund. Dette medførte at en specifikke lederorientering først kom da selve forhandlingsresultatet var færdigforhandlet på lederområdet.

Resultatet af OK21 for lederområdet blev faktisk:

- Samlet lønstigning over næste overenskomstperiode på 5,83% (inkl. pension)
- En stigning på 0,6% i pension

3. Status på fremtidigt arbejde for LLB i perioden sept. 2020 – sept. 2021:

Indledningsvis under hvert afsnit er indsat et tekstfelt med de punkter for fremtidigt arbejde, der blev vedtaget på sidste årsmøde den 25/9 - 2020. Efterfølgende er der under de enkelte punkter en status på arbejdet. Afsluttende er der indsat tekstfelt med bestyrelsens forslag til opmærksomhedspunkter til fremtidigt arbejde for perioden september 2021 – september 2022.

3.a - Arbejdet med lederne arbejds miljø, rammer og vilkår:

Fremtidigt arbejde fra årsmødet sept. 2020, vedrørende lederne arbejds miljø- og arbejds vilkår:

- *De resterende medlems møder med ledermedlems grupperne skal afholdes.*
- *Effekten af rammer for "God ledelse i Børn og Unge" skal følges.*
- *Konkret skal de faktiske rammer for lederne arbejds miljø fortsat følges af LLB.*

Ledernes arbejds miljø og arbejds pres har igennem de seneste 16 måneder af både BUPL Århus og den lokale lederforening været sat løbende på dagsordenen i dialogen med både rådmand og Børn og Unge forvaltning. Der har her pågået et løbende påvirknings arbejde for at tydeliggøre lederne pressede vilkår og rammer. Dels konkret som følge af coronaperioden, men også i et mere bredt og længerevarende perspektiv. Senest har lederne trivsel igen været på dagsordenen i dialogmødet mellem lederforeningerne og forvaltningen. Og på baggrund af de klare tilbagemeldinger der igen kom fra repræsentanterne for lederforeningerne til forvaltningsledelsen i Børn og Unge, blev det på mødet besluttet at indkalde til et ekstra organisations møde med lederforeningerne, hvor Lederne trivsel er eneste punkt på dagsordenen. Dette møde er fastsat til den 11. oktober.

Desuden har lederforeningen meldt tilbage på Rådmand Thomas Medoms initiativ vedrørende "Mere tid til børn og unge – færre krav og regler" med flere irrelevante opgaver der fylder for lederne. Her kom LLB også med en opfordring til at have et sådant forum åbent over en længere periode, så man kunne skrive ind, når man stod i en konkret situation hvor en konkret opgave opleves som værende unødigt bureaukratisk eller dårligt koordineret fra forvaltningens side.

I forbindelse med lanceringen af den nye dagtilbuds aftale i foråret reagerede primært de pædagogiske ledere på de konsekvenser som dagtilbuds aftalen havde for deres arbejds vilkår og rammer. Dette medførte en drøftelse i LLB med BUPL Århus, som udmøntede sig i at der blev taget initiativ til, at der blev afviklet tre virtuelle dialog møder med de pædagogiske ledere på 0-6 års området, om deres oplevede situation. Både i forbindelse med dagtilbuds aftalen, men også hvordan oplevelsen af vilkår og rammer for de pædagogiske ledere generelt opleves.

Hovedtrækkene i det der kom frem på disse møder, var en utilfredshed over at de pædagogiske ledere er udfordret på at kunne løse ledelses opgaven godt, i et ordentligt arbejds miljø, og i de eksisterende vilkår og rammer.

Ligeledes er der en generel utilfredshed med en løn, der slet ikke står mål med den aktuelle ledelses opgave de pædagogiske ledere udfører. En opgave som har udviklet sig væsentligt igennem de seneste år. Desuden savner lederne en mere tydelig og vedvarende dialog mellem BUPL Århus og lederne, der blandt andet tydeliggør overfor lederne hvordan BUPL Århus arbejder med disse udfordringer og lederne perspektiver lokalt.

Efterfølgende har bestyrelsen i BUPL Århus indstillet, at der på BUPL Århus generalforsamling den 1. oktober, blev vedtaget et fremtidigt arbejde med en styrket indsats på lederområdet i BUPL Århus. På generalforsamlingen var der stor opbakning til dette.

I indstillingen fra BUPL Århus bestyrelse er indsatsen beskrevet til at omhandle:

- **En yderligere afdækning af vilkår og rammer for pædagogiske ledere på 0-6 års området.** Møderne afdækkede et tydeligt billede af en stor opgavekompleksitet, at lederne

har et konstant højt arbejdspress, og ofte står alene med håndtering af kompleksiteten i ledelsesopgaverne i hverdagen. Men møderne gav også et tydeligt billede af, at der er store variationer i ledernes virkelighed. Derfor skal der laves en afdækning, der kan afdække data både kvantitativt og kvalitativt, og hvis resultat har en validitet og kvalitet som BUPL Århus kan arbejde videre med, både internt, men også eksternt i samarbejdet med forvaltningen.

- **Lønstrategien på hele lederområdet.** For særligt de laverelønnede ledergrupper har den ledelsesmæssige opgave udviklet sig over de seneste år, i en grad så lønnen ikke har fulgt ordentligt med. Dette medfører at BUPL Århus i kommende periode vil genbesøge lønstrategien for ikke bare de pædagogiske ledere, men på hele lederområdet.
- **Styrket dialog med lederne.** BUPL Århus vil udvikle på en tættere og løbende dialog med ledermedlemmerne for det kommende år. Lederne skal i højere grad kunne følge det løbende arbejde på lederområdet. Ligeledes skal der være en tættere dialog med lederne i forhold til deres løbende ønsker og behov i forhold til deres fagforening.

LLB har undervejs bidraget med foreløbige input, samt nedsat en arbejdsgruppe bestående af 5 personer, der løbende vil arbejde tæt sammen med den daglige ledelse i BUPL Århus, samt bestyrelsen om den videre rammesætning af indsatsen og de fremtidige konkrete aktiviteter på lederområdet.

Arbejdet med den styrkede indsats på lederområdet går i gang umiddelbart efter generalforsamlingen den 1. oktober 2021.

Opmærksomhedspunkt til bestyrelsens fremtidige arbejde vedrørende ledernes arbejdsmiljø og vilkår:

- LLB skal være en aktiv og tæt medspiller i BUPL Århus fremtidige arbejde med en styrket indsats på lederområdet
- LLB skal arbejde målrettet i de selvstændige fora, hvor LLB er repræsenteret, med både at tydeliggøre ledernes aktuelle rammer og vilkår, samt at være i dialog om initiativer der kan forbedre de aktuelle vilkår
- LLB skal være aktiv medspiller i BUPL Århus arbejde med en justeret lønstrategi på lederområdet
- Effekten af rammer for ”God ledelse i Børn og Unge” skal følges

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

3.b - Pædagogfaglig ledelse:

Fremtidigt arbejde fra årsmødet 2020, vedrørende pædagogfaglig ledelse:

- Medlemsmøde med Rådmand Thomas Medom skal afvikles
- Bestyrelsen i LLB skal have et fortsat fokus på at der er pædagogfaglig ledelse tilstede på de enkelte matrikler
- Bestyrelsen i LLB skal arbejde for ordentlige rammer for at kunne bedrive kvalitativ pædagogfaglig ledelse

LLB's fortsatte fokus på at der er pædagogfaglig ledelse tilstede på de enkelte matrikler. Vi har fortsat i Aarhus, i lighed med resten af landet, en udfordring med at der er et kraftigt fald i pædagogfaglige lederstillinger. Både stillinger som pædagogisk leder af SFO/indskoling i skolens lederteam, samt stillingerne som fritidspædagogisk leder i SFO er faldende, og desuden er vilkårene for opgaveløsningen som FPL fortsat meget forskellige fra skole til skole. Igennem det sidste år har dialogen med forvaltningen om stillingsbeskrivelse for de fritidspædagogiske ledere på skoleområdet, været sat på standby grundet corona. Vi genoptog dog denne drøftelse på et møde inden sommerferien og er nu igen i dialog om en aktualiseret overordnet stillingsbeskrivelse for de fritidspædagogiske ledere.

Samlet set er fritidspædagogikkens kvalitet og udfoldelse udfordret når der ikke er pædagogfaglig ledelse til stede på skolerne.

LLB vil i det kommende år, samarbejde med BUPL Århus bestyrelse, i forlængelse af fremtidigt arbejde omkring fritids- og ungdomspædagogikken, arbejde for at der kommer flere pædagogfaglige ledere på skoleområdet. Herunder også at arbejdet for, at vi får motiveret pædagoger og pædagogfaglige ledere til at søge ledige stillinger som pædagogiske leder af SFO/indskoling.

Rammer for at kunne sikre kvalitet i pædagogfaglig ledelse. De førnævnte udfordringer for de pædagogiske ledere på 0-6 års området og den opgavetyngde og spænd der er i deres opgaver, kan også give sig udtryk i et fald i kvaliteten af den pædagogfaglige ledelse på 0-6 års området. Det drejer sig konkret om presset på lederne i forhold til tiden til at kunne udføre faglig ledelse tæt på kerneopgavens løsning. Lederne er, grundet mange andre opgaver, ofte udfordret på tid, ressourcer, fleksibilitet og muligheder til at kunne bedrive faglig ledelse "tæt på". Derfor skal de pædagogiske lederes vilkår og rammer afklares grundigt, så der bliver et fælles fundament for de efterfølgende drøftelser om hvordan BUPL Århus og lederne selv, skal og kan handle på det fremadrettede.

Definition af pædagogfaglig ledelse. Igennem foråret har LLB arbejdet på en definition af begrebet "pædagogfaglig ledelse". Dette skal ses som et forsøg på at skabe et afsæt, der skal kunne bruges i lokale drøftelser om værdier og vigtige pejlemærker i pædagogfaglig ledelse for alle ledergrupper. Grundlaget for LLB's definition tager blandt andet afsæt i de to publikationer "Fællestræk i faglig ledelse" og "Sammenhæng i ledelseskæden" som blev udsendt af Væksthus for Ledelse i 2019. Definitionen vil blive præsenteret under lederforeningens årsmøde den 14. oktober.

Link til de ovennævnte publikationer 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/>

Ledermedlemsmøde med rådmanden om pædagogisk ledelse tæt på kerneopgavens løsning. Ved sidste årsmøde, havde vi desværre måtte aflyse vores ledermedlemsmøde med rådmand Thomas Medom om pædagogisk ledelse tæt på kerneopgavens løsning. Derfor var det også på listen over aktiviteter der skulle afvikles så snart coronaen igen tillod dette. Torsdag den 22. april afviklede vi et virtuelt møde med knapt 50 deltagere. Der var, udover oplæg fra rådmanden og BUPL Århus formand Marianne Gilbert Nielsen, også oplæg fra tre pædagogiske ledere fra henholdsvis dagtilbuds- og skoleområdet. Efterfølgende var der dialog med deltagerne, hvor rådmanden også her fik gode konkrete eksempler på vigtigheden af den pædagogiske ledelse tæt på kerneopgaven, men også en del eksempler på opgaver og organiseringsudfordringer i Børn og Unge, der komplicerer arbejdet som pædagogisk leder. Blandt andet kom der flere konkrete eksempler der relaterede til manglende understøttelse fra de administrative fællesskaber.

Opmærksomhedspunkt til bestyrelsens fremtidige arbejde vedrørende pædagogfaglig ledelse:

- **LLB vil arbejde for flere pædagogfaglige ledere på skoleområdet, og ordentlige vilkår for disse**
- **LLB skal være opmærksom på hvilke faktorer der udfordrer muligheden for at kunne udføre pædagogfaglig ledelse tæt på kerneopgaven**
- **LLB vil i det kommende år, gennem eget definitionsmateriale, arbejde for en styrkelse af bevidstheden om kvalitet i pædagogfaglig ledelse, samt udbrede dette til både medlemmer, samarbejdspartnere og politikere**

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

Fremtidigt arbejde fra årsmødet 2020, vedrørende Lederforeningens synlighed:

- *Bestyrelsen i LLB skal arbejde for en styrkelse af dialog/fællesskab mellem ledermedlemmerne og den lokale fagforening*
- *Der skal fokuseres på behovet for løbende tilbageløb fra ledermedlemmerne, indspark og deltagelse fra lederne. Her skal kommunikationsvejene være gode, klare og brugbare for lederne*

Samarbejdet mellem LLB/BUPL Århus bestyrelse. Der har i det indeværende år ikke været fælles mødeaktivitet mellem LLB og BUPL Århus bestyrelse. Også her er forklaringen corona og aflysning af mødeaktivitet. Det løbende ledelsesperspektiv i bestyrelsesarbejdet er dog sikret ved at den lokale lederforenings bestyrelse har en plads i BUPL Århus bestyrelse. Dette er med til at sikre et løbende ledelsesperspektiv på møderne. I kommende år genoptages de fælles mødeaktiviteter, og med vedtagelsen af en styrket indsats på lederområdet på BUPL Århus generalforsamling, bliver der i det kommende år et forpligtende fælles afsæt for lederarbejdet..

Der er fortsat, et klart behov for at der løbende medtages både et medarbejder- og et lederperspektiv, i de indsats- og aktivitetsområder, BUPL Århus og lederforeningen arbejder med. Samt at dette kommunikeres ud løbende, for at ledergruppen konkret kan se hvad fagforeningen arbejder for på lederområdet. Det handler om gennem konkrete handlinger og tiltag at få tydeliggjort kvaliteten i at BUPL er en fagforening for både ledere og medarbejdere.

Men for at arbejdet med en Styrket dialog med lederne kan lykkes, er det også en nødvendighed at I som ledere kontakter jeres fagforening med jeres vinkler, holdninger og perspektiver. Det er en

væsentlig forudsætning for at BUPL Århus og lederforeningen har pulsen på lederområdet, og kan udvikle på en tættere og løbende dialog med ledermedlemmerne for det kommende år, med det formål løbende at få afstemt i forhold til ledergruppens ønsker og behov i forhold til fagforeningen.

Lederaktiviteter i 2020 - 2021:

Skriftlig kommunikation til lederne. LLB har igennem det sidste år udsendt 7x ledernyt/lederorienteringsmails til lederne. Heri samles aktuelt og relevant særligt lokalt, men også evt. landsdækkende lederorientering. Disse nyhedsbreve sendes direkte til ledernes oplyste arbejdsmail.

Ledermedlemsmøder:

Vi har i indeværende år afviklet:

- Lederforeningens årsmøde i fysisk format (25. september 2020 i Smedjen).
- Ledermedlemsmøde med rådmand Thomas Medom om rammer for pædagogisk ledelse (22. april 2021)
- 3x ledermedlemsmøder for pædagogiske ledere på 0-6 års området, med fokus på rammer og vilkår (april/maj 2021).
- Ledertræf 2021 i en virtuel og gratis udgave (7. maj 2021)

Ledertræf 2021:

Ledertræf 2021, var efter 2 gange udsættelse i 2020, planlagt til afvikling den 15. maj 2021 i Restaurant Terrassen/Hermans i Tivoli Friheden. Temaet var fortsat "Ledelse og styring". Desværre måtte vi i februar måned droppe den fysiske afvikling. Men det lykkedes os at afvikle en afkortet virtuel og gratis udgave, som var godt besøgt med over 100 deltagere.

Bestyrelsen glæder sig til at det kan lade sig gøre at samle alle igen, og har de største forhåbninger om af Ledertræf 2022 kan afvikles fysisk. Derfor er der allerede nu lavet en forhåndsftale med restaurant Terrassen i Tivoli om afvikling af BUPL Århus Ledertræf 2022 fredag den 6. maj 2022.

Årsmøde 2021 i lederforeningen:

Bestyrelsen ser frem til afviklingen af årsmødet i indeværende år. Der er i det kommende års arbejde en del at tage fat på, og det er derfor vigtigt at der er gode drøftelse og et godt mandat at arbejde videre med fra årsmødet. Desuden er der valg af den lokale lederforenings repræsentant og suppleant for denne til den centrale lederforenings bestyrelse (LB), medlemmer til den lokale lederforenings bestyrelse (LLB), og suppleanter for disse, samt delegerede og suppleanter for delegerede til landsmødet.

I sammensætningen af bestyrelsen i den lokale lederforening, 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. Eventuelle potentielle opstillere kan kontakte formand Ulf Groth Berntsen på 61964181 eller uqb@bupl.dk for at høre mere om bestyrelsesarbejdet.

Opmærksomhedspunkt til bestyrelsens fremtidige arbejde, vedrørende Lederforeningens synlighed -Kommunikationen og dialogen mellem LLB og ledermedlemmerne:

- LLB skal understøtte BUPL Århus indsatsområde omkring en styrket dialog med lederne. BUPL Århus, med det formål at lederne i højere grad skal kunne følge det løbende arbejde på lederområdet, og opleve en tættere dialog med deres fagforening i forhold til deres løbende perspektiver, ønsker og behov
- 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
- Behovet for tilbageløb, indspark og opmærksomhedspunkter fra lederne til LLB og BUPL Århus er en vigtig faktor i kommunikationen med lederne. Derfor skal der løbende arbejdes på at dialogen er/kan være til stede. Kommunikationsveje og tilgængelighedsmuligheder skal derfor være gode, klare og brugbare for lederne

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

Her følger lige en kort opstilling over de konkrete sagsområder der også er blevet brugt tid på at behandle i bestyrelsen:

lederundersøgelse og efterfølgende opfølgingsarbejde med rekrutteringsudfordringer af pædagoger - Vision for fritidsområdet – Tilsyn - undersøgelse og opfølgende arbejde med ”sårbare praktikanter” og koblingen mellem uddannelsessted og praktikuddannelsessted - evaluering af adm. fællesskaber – Ny dagtilbudsaftale – Aarhusaftalen på skoleområdet - Stærkere læringsfællesskaber – Social kapital - Forberedelse til af bestyrelsesrepræsentant til LB bestyrelsesmøder m.m.

Afslutningsvis er det fortsat vigtigt at pointere at BUPL Århus lederarbejde ikke kun ligger i den lokale lederforening, men at det i høj grad også er funderet i BUPL Århus. Et stærkt løbende samarbejde mellem bestyrelserne er en forudsætning for at lederarbejdet lykkes.

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.

Med venlige hilsener

Bestyrelsen i BUPL Århus lokale lederforening.

Til jeres generelle orientering er nedenfor indsat de arbejds punkter som er gældende for BUPL's centrale lederforenings arbejdsprogram for 2019 – 2021. Disse blev vedtaget på BUPL's ledelsespolitiske årskonference og det efterfølgende årsmøde den 6. - 7. marts i 2019:

Arbejds punkter for BUPL's centrale lederforening 2019 – 2021.

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 ledesspænd 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