

Lederforeningens arbejdsprogram 2024-2026

Vedtaget d. 24. april 2024 på Lederforeningens landsmøde

Lederforeningen i BUPL. Arbejdsprogram 2024-2026

Lederforeningen vil i perioden 2024-2026 arbejde strategisk for og med ledermedlemmerne på følgende tre indsatsområder:

Indsatsområde 1: Psykisk arbejdsmiljø for lederne

Der skal arbejdes for, at pædagogfaglige ledere har et godt og bæredygtigt psykisk arbejdsmiljø gennem alle arbejdslivets faser.

Status

Lederforeningen har i den forgange periode haft fokus på ledernes psykiske arbejdsmiljø både lokalt og nationalt, og indsatsen har båret frugt: Området fylder mere både blandt ledermedlemmerne som gruppe, i debatten og hos interessenterne. To ud af tre ledermedlemmer vurderer, at de har et godt eller meget godt psykisk arbejdsmiljø. Men et stort flertal (67%) af ledermedlemmerne har for mange arbejdsopgaver i forhold til deres arbejdstid. Fire ud af fem af dem, der har for mange opgaver, løser opgaver i fritiden. Og 13 % har et decideret dårligt eller meget dårligt arbejdsmiljø. Det er ikke godt nok. Der er derfor stadig brug for et vedvarende pres for at forbedre ledernes psykiske arbejdsmiljø.

Det vil vi gøre

- Overfor ledermedlemmer, interessenter og parter vedholdende indskærpe, at man som leder har ret til et godt arbejdsmiljø – og synliggøre sammenhængen mellem et godt arbejdsmiljø og den pædagogiske kvalitet.
- Skabe konkrete og kollektive forbedringer af ledernes psykiske arbejdsmiljø i kommunerne med afsæt i de erfaringer, vi har gjort i pilotprojektet om ledernes psykiske arbejdsmiljø, hvor der lokalt indsamles viden og medlemsmøder anvendes som afsæt for lokalt påvirkningsarbejde.
- Samle vores budskaber og anbefalinger om ledernes psykiske arbejdsmiljø i et politisk udspil, der kan bruges til påvirkningsarbejdet lokalt og nationalt.
- Arbejde for mere tid til pædagogfaglig ledelse, bedre balance mellem arbejde og fritid, Leder-APV'er samt strukturerede dialoger om opgaver og ressourcer med forvaltningschefen.

- Afholde webinarer og fysiske møder for ledermedlemmer om eget psykisk arbejdsmiljø for at give konkrete redskaber og styrke fællesskabet blandt ledermedlemmerne.
- Fortsætte dialogen med andre lederforeninger om vilkår i velfærds- og professionsledelse.

Indsatsområde 2: Pædagogfaglig ledelse, herunder betingelser og vilkår

Der skal arbejdes for bedre betingelser/vilkår for pædagogfaglig ledelse, herunder for anerkendelse af viden om og forståelse for betydningen af pædagogfaglig ledelse som en væsentlig vej til at løfte pædagogisk kvalitet.

Status

Efter mange års intensivt påvirkningsarbejde er vinden i debatten om ledelse ved at vende, så der i dag er en større forståelse bl.a. hos arbejdsgiverne for, at den pædagogfaglige ledelse skal styrkes¹. Samtidig ligger ”mere tid til faglig ledelse” øverst på ønskelisten hos den tredjedel af ledermedlemmerne, der overvejer at forlade lederjobbet pga. arbejdsvilkår.

I Lederforeningen ønsker vi forsat at udvikle det fælles sprog, når vi skal argumentere nationalt og lokalt for, at vores pædagogiske faglighed i krydsfeltet mellem pædagogik og ledelse skal anerkendes, værdsættes og opprioriteres. Her skal vi benytte den nyeste forskning i pædagogfaglig ledelse på dagtilbuds- og fritidsområdet til at skærpe vores profil som professionsfaglig lederforening.

Det vil vi gøre

- Forstærke den faglige debat om pædagogfaglig ledelse frem mod 2026, herunder invitere ledermedlemmer og forskere til debat og dialog både til lokale, nationale og online arrangementer.
- Med afsæt i inddragelsesprocesser samles vores viden, holdninger og anbefalinger i et udspil om pædagogfaglig ledelse til brug for lokalt og nationalt påvirkningsarbejde.
- Vedholdende arbejde for mere tid til pædagogfaglig ledelse og kompetenceudvikling for pædagogfaglige ledere.

¹ KL i samarbejde med fem chefforeninger (2023): [”Mere ledelse, mindre detailstyring, bedre velfærd”](#)

Indsatsområde 3: Rekruttering og fastholdelse af ledere, herunder lederløn

Der skal arbejdes for, at flere pædagoger gør karriere som ledere, og for at de pædagogfaglige ledere fastholdes i deres lederjob bl.a. gennem bedre arbejdsmiljø og en højere løn.

Status

Pædagoger skal ledes af pædagogfaglige ledere. Lidt under en tredjedel af alle ledermedlemmer har på baggrund af alder mulighed for at trække sig fra arbejdsmarkedet indenfor de næste 5-10 år. Samtidig er den kommunale økonomi presset og souchefstillinger er nedlagt over en bred kam. BUPL og Lederforeningen har derfor en fælles opgave med at understøtte rammerne for uddannelse, rekruttering og fastholdelse af pædagogfaglige ledere. Der skal derudover være en særlig opmærksomhed på, at udfaldet af treparten vil formindske spændet mellem de lavest lønnende ledere og medarbejdernes løn.

Det vil vi gøre

- I et samspil mellem Lederforeningerne lokalt og nationalt arbejde for, at BUPL får en klar strategi for lederløn, som kan implementeres lokalt og være med til at fastholde lederne i jobbet.
- Arbejde for et fortsat højt niveau af vidensdeling på tværs af landet om rekrutterings- og fastholdelsestiltag, der virker.
- Fortsætte indsatsen for at få flere på førlederforløb.
- Arbejde for at udvikle en model for generationsskifteordninger, der kan udbredes.

Organisatoriske indsatsområder

Lederforeningen skal i arbejdet med indsatsområderne have fokus på synlighed, samarbejde og en styrkelse af LTR med ledermedlemmernes interessevaretagelse for øje.