

Årsberetning BUPL hovedstaden lederforening 2022

Den her er en årsberetning for 4 kommuner.

I lederbestyrelsen har vi aftalt at dele af årsberetningen bliver leveret af repræsentanter fra de respektive kommuner.

Det vil sige at jeg som formand giver et vue ud over det generelle og en beskrivelse af indsatsen i København hvor jeg hører til, og efter det vil repræsentanter for Frederiksberg, Dragør og Tårnby give et indblik i de lokale udfordringer det sidste år.

En årsberetning er et tilbageblik på året der gik.

Hvad har vi beskæftiget os med, hvilke tendenser er lederne blevet ramt af, og hvordan har vi arbejdet med dette i BUPL hovedstadens lederbestyrelse.

Corona.

Sidste årsberetning – altså for et år siden var fuld af corona restriktioner, angst for sygdom, manglende anerkendelse, og bekymring for personale og drift.

Vi startede arbejdsåret i lederbestyrelsen under det samme pres. Smitten var stigende i efteråret 2021, og vi kæmpede med bemanning på grund af det omfattende sygefravær. Vi arbejdede ihærdigt i bestyrelsen på at få testmateriale ud på institutionerne.

Det var en lang og arbejdsom proces, fuld af mangel på anerkendelse af de udfordringer som ramte området men til sidst lykkedes det, og vi kom ind i det nye år med mulighed for at hjemmeteste.....

Og så muterede virussen. Pludselig var det ikke længere en samfundskritisk sygdom, situation eller udfordring. Der blev snakket om at corona var væk, men den smittede bare stadigvæk ude på institutionerne.

Sygefraværet var præget af det, men arbejdet med at indberette og opspore smitte var trods alt væk. Så indfandt trætheden sig.

Lederne var slidte, vores arbejdsopgaver havde været urimelige, omfattende, og voldsomme i en lang periode, Og vi trængte til en mere almindelig hverdag.

Så var der jo også rekrutterings udfordringerne. De var blevet tydeligere i den sidste periode. Der var færre som søgte uddannelsen, Og færre som søgte stillinger i Vores kommuner. Så sygdom og mangel på faglige medarbejdere blev ved med at presse lederne.

IBUPL hovedstadens lederbestyrelse, talte vi om de udfordringer og den kompleksitet som arbejdet som leder udsatte en for.

Vi talte om udfordringerne med ingen højeste arbejdstid og hvad det indebar af timetal for lederne. Ledelsesopgaven er varieret og forskellig fra institution til institution. Derfor er det svært at sige hvor mange timer et ledelsesårsværk egentlig har.

Faktum er at lederne arbejder meget, alle er ansat til at løse opgaverne, men opgaverne er svære at definere.

Vi har talt meget om hvor mange opgaver en leder har som intet har med pædagogik at gøre.

Der kan være problematikker med udsugning, rengøring, legeplads, spildevand, økonomi, låsesystemer, brandslanger, naboer, betalingsstruktur, Indkøb, vasketøj, brandsikkerhed, vildkatte, utryghed i lokalområdet, politikker for skoleskyderier, duelort, giftige planter, og meget andet, og så er der hele opgaven med personaleledelse lønpolitik, med struktur, samarbejde med forvaltning, krav fra stater og Kommune forældresamarbejde, pædagogisk udvikling, indretning af daginstitution, og så videre.

Der forventes meget af en leder, at man skal stå til rådighed og skal sikre en ordentlig opgaveløsning. Man skal behandle medarbejderne ordentligt, være tålmodig, og forstående, sørge for at medarbejdernes arbejdsforhold er rimelige, så de bliver på pladsen, man skal være sin mund og passe på med hvad man siger, for alt hvad der kommer ud af ens mund bliver vægtet meget tungere end det medarbejderne siger, man skal være sin magt bevidst, og bevidst om den rolle man har, som også indbefatter tjenstlige samtaler, mæglinger, fyringer og strukturændringer. Både i BUPL hovedstadens lokale lederforening og i den centrale lederforening har vi rejst den diskussion, hvordan kan man sikre at lederne ikke arbejder sig ihjel, hvordan kan man sætte en ramme på forståelsen af ingen højeste arbejdstid?

Vi har talt om ledernes psykiske arbejdsmiljø og hvordan vi passer på hinanden og hvordan vi i fagforeningens regi passer lige godt på medarbejderne og lederne. Det er en diskussion som vi har haft længe.

Vi har været vært for en temadag for ledere i BUPL hovedstaden med karriere rådgiveren. En dag hvor deltagerne kunne fokusere på og få hjælp til at genkende egne kompetencer og finde udviklingsmuligheder. Vi påtænker at lave flere af den slags møder Der er tilbagemeldingerne var meget positive.

Vi har også i bestyrelsen haft drøftelser af Inklusionsdagsordenen, og hvordan den ændrer vilkårene for ledelsesarbejdet i institutionerne, der er et øget pres på ledernes evne til at supervisere og understøtte medarbejdernes udfordringer med at håndtere de mangeartede og nuancerede udfordringer med at inkludere børn i særligt udfordrede positioner, under en hverdagsramme.

København

I København har vi arbejdet med at kommentere på en ny budgetmodel, en ny model for pædagogisk tilsyn Hvor tilsynsenheden også skulle have en tilsynsenhed. Nogle temmelig snævre forhandlinger om løn for ledere, og nogle stramme rammer for hvordan man kan honorere personalet i institutionerne. Kommunen har forsøgsvis indgået en aftale med Bupl og lfs om et fastholdelses tillæg for pædagoger på 10.000 kr. Tillægget er kun til pædagoger og ikke til ledere de skulle åbenbart ikke fastholdes, men der bliver stadig arbejdet på en sådan mulighed. Vi har også arbejde med en ny anvisnings model med Vores pladsanvisning. Vi har diskuteret snitflader i forhold til bygninger. Vi har indgået i arbejdsgrupper om bedre forældresamarbejde, om håndtering af konflikter mellem forældre og institutioner. Vi har haft repræsentation i Hoved Med udvalget sammen med de øvrige repræsentanter for hele byen. Vi har haft kommenteringsmøder og koordinationsmøder med forvaltningsrepræsentation om hvad der nu kunne komme af udfordringer.

Københavns kommune har også igangsat projekter og kampagner vi ikke har været involveret i – det er jo den særlige udfordring vi også har i København, hvor LFS har overenskomsten på de kommunale institutioner. Kommunen har igangsat en dagtilbudslederuddannelse hvor et par selvejende ledere deltager som pilot projekt, og hvor de skal blive klogere på om det skal tilbydes eller tilpasses det selvejende område på sigt – indtil videre står det som en frivillig ordning. Der har været kørt en københavnerkampagne på LinkedIn, hvor de kommunale institutioner roser hinanden .

Vi har masser af gode ideer og løsninger, men, Det er ikke os der beslutter hvad kommunerne skal gøre. Vi kommer med indspark der hvor vi har mulighed for det, i forskellige arbejdsgrupper i de respektive kommuner. Vi gør opmærksom på udfordringerne og det pres der også bliver lagt på lederne, men det er ikke os der træffer beslutningerne.

Det kan indimellem være lidt træls. Jeg har det personligt selv sådan, at Jeg kan godt lide at handle Jeg kan godt lide at træffe nogle beslutninger, og komme videre, gøre noget ved de problemer der er. Løse dem, og jeg tror jeg deler den indstilling med rigtig mange ledere. Nogle gange er det nok forklaringen på at de har valgt en lederstilling. I et håb om at kunne løse nogle problemer eller udfordringer og være med til at drive

udvikling i de bedst mulige institutioner for børn. Så nogle gange føles det fattigt at sige;” Vi har snakket om det”! Jeg kunne også godt sige Jeg har kæmpet for jer. Det er et brugt ord lidt slidt ord og kæmpe, hvad vil det sige at kæmpe? Jeg vil hellere sige vi har arbejdet for i bestyrelsen og forsøge at påvirke der hvor vi kunne påvirke. Er jeg tilfreds? Næ... men vi har forsøgt, Vi har taget henvendelser alvorligt fra ledere rundt omkring i kommunerne. Vi har bragt det op vi kunne i organisationen BUPL, og i de respektive kommuner i hovedstaden. Jeg tænker og oplever at vi har flyttet nogle kommaer. Vi har gjort opmærksomme på lederne situation. Vi har arbejdet på at formulere os så det blev forstået rundt omkring. Jeg tænker vi har gjort hvad vi kunne, vi har gjort os umage, så Vi har gjort Vores bedste.

Og med de ord giver jeg ordet videre til Frederiksberg