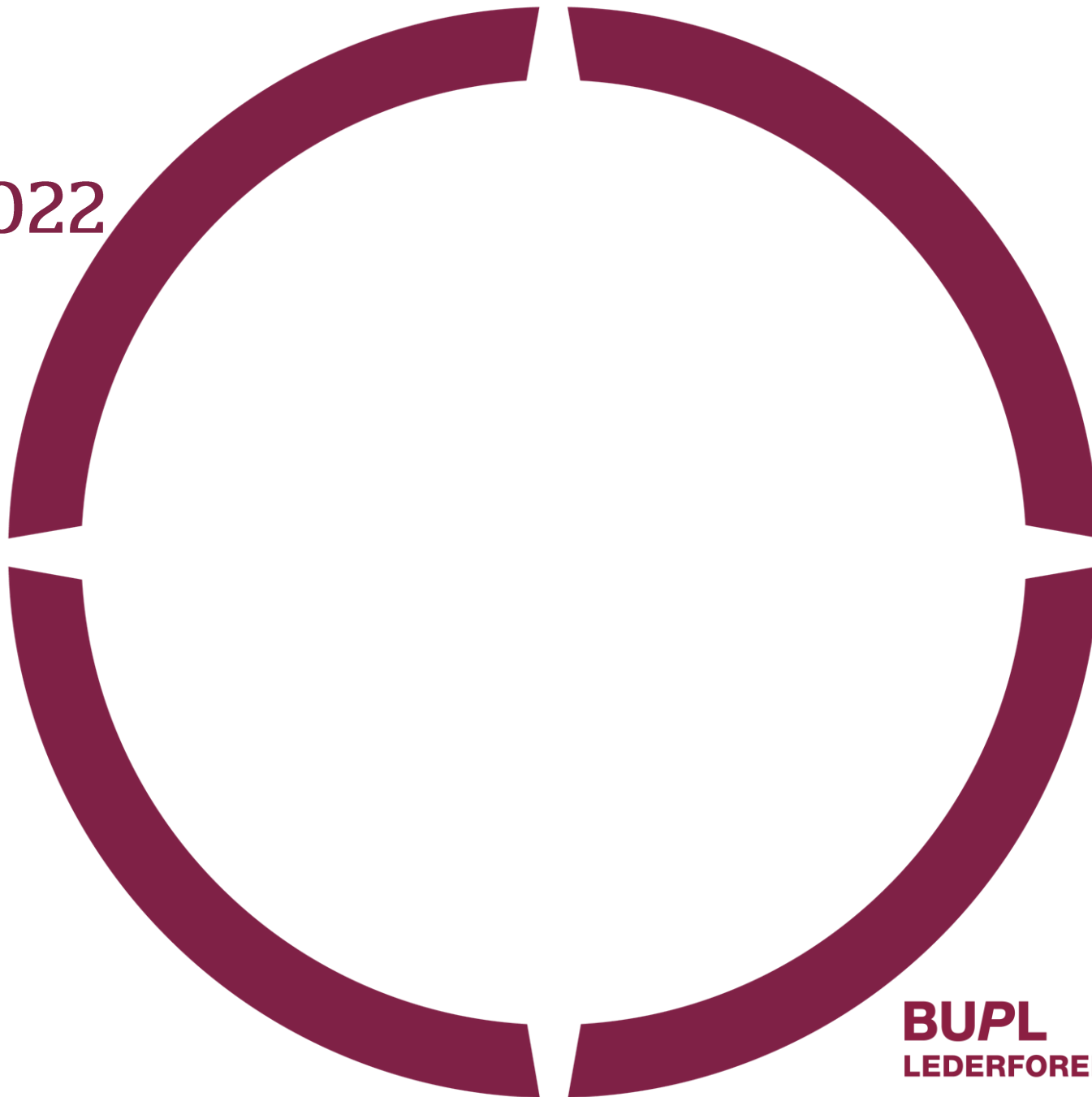


BUPL Fyn

Den 30. september 2022

v/Eva Munck Immertreu
Forkvinde i Lederforeningen



BUPL
LEDERFORENINGEN



Lederforeningen i BUPL arbejder for:

- At forbedre pædagogfaglige lederes løn- og arbejdsmiljø vilkår
- At styrke synligheden og anerkendelsen af pædagogfaglig ledelse
- At styrke rammerne for det pædagogfaglige ledelsesarbejde
- At styrke vidensgrundlaget og udviklingen af pædagogfaglig ledelse
- At de pædagogfaglige ledere oplever støtte og interessevaretagelse lokalt og nationalt



Det lederpolitiske arbejde

Indsatsområde 1:

Flere pædagogfaglige ledere på skole- og fritidsområdet

Udfordringen

Fra 2010-2021 - stort fald i antallet af pædagogfaglige ledere på skole- og fritidsområdet. Ca. 50 % færre ledere i perioden



Indsatsområde 2:

Øget rekruttering til ledelse og fastholdelse af ledere + særligt fokus på lederens psykiske arbejdsmiljø

Udfordringen

Det er svært at rekruttere pædagoger og ledere – vilkårene udfordrer fastholdelse

Pejlemærker: Flere pædagogfaglige ledere på 6+ området

1. Faldet i antallet af pædagogfaglige ledere på skole- og fritidsområdet skal vendes.
2. Vigtigheden af pædagogfaglige ledere på skole- og fritidsområdet skal afspejles i national politikformulering.
3. Flere kommuner skal have pædagogfaglig ledelse af pædagogerne på 6+ institutioner.
4. Tæt sammenhæng med BUPL's øvrige indsatser på skole- og fritidsområde.
5. LTR skal i højere grad involveres lokalt i arbejdet med at fremme pædagogfaglig ledelse på skole- og fritidsområdet.



Pejlemærker: Rekruttering og fastholdelse

1. Antallet af stillinger som souschef eller stedfortræder og ledere skal øges - styrker det pædagogiske miljø + sikrer at lederen ikke står alene med krisehåndtering.
2. Rammerne for pædagogfaglige lederes psykiske arbejdsmiljø skal styrkes – herunder en rammebeskrivelse af ingen højeste arbejdstid.
3. Der skal ro og stabilitet omkring den pædagogiske ledelsesopgave.
4. LTR skal understøttes i arbejdet med psykisk arbejdsmiljø, rekruttering og fastholdelse, da de kan styrke den lokale indsats.
5. Strategiske samarbejder med kommuner + udbydere af diplomuddannelser/masterniveau skal udbygges for at øge antallet af pædagoger, der gennemfører førleder-forløb og ledere der gennemfører forløb i pædagogfaglig ledelse.




Lidt historik, tilbage fra kongressen 2010

Kongresvedtagne lederpolitiske målsætninger fra 2010 ”En ny platform for lederne”

- Lederne har politisk indflydelse i BUPL
- BUPL arbejder for forbedring af ledernes løn og arbejdsvilkår
- BUPL yder professionel lederrådgivning
- BUPL understøtter og videreudvikler pædagogfaglig ledelse for at skabe gode arbejdspladser
- BUPL arbejder for en bred samfundsmæssig anerkendelse af, at god institutionsledelse er professionsfaglig ledelse.
- *Lederforeningens første formand vælges i foråret 2011*


Lederforeningen stiller et kongresforslag om et 360graders eftersyn af det lederpolitiske BUPL


 Målsætninger fra 2010 "opdateres" til en 2022 version

 Medlemsundersøgelse blandt lederne

 Inddragelse af ledermedlemmer ad hoc



 *Nedenstående er allerede igangsat:*

 Leder i ledersekretariatet der sikrer tidlig inddragelse

 Tæt samarbejde mellem ledersekretariat og øvrige BUPL

 Sekretariatet i diverse arbejdsgrupper

 Arbejdsgruppe-medlemmer: FU, formænd, LB mv.

Hovedpointerne i forslaget er:

- Målsætningerne for lederarbejdet fra 2010 skal justeres til nutiden
- Der er styrker og udfordringer ved det lederpolitiske arbejde - formålet er at blive klogere på begge dele, og udvikle sammen.
- Eftersynet skal konkretiseres ved at pege på centrale temaer - alt er til eftersyn og dialog/ingen hellige køer).

Temaerne er:

*synlighed, relevans, organisering,
betingelserne for at være fagpolitisk aktiv
og den fælles pædagogfaglighed, som
styrke – med plads til forskellighed.*

De næste skridt

360-graders eftersynet

- har været til 1. behandling på HB den 21. og 22. juni
- har været til 2. behandling på HB den 7. og 8. september

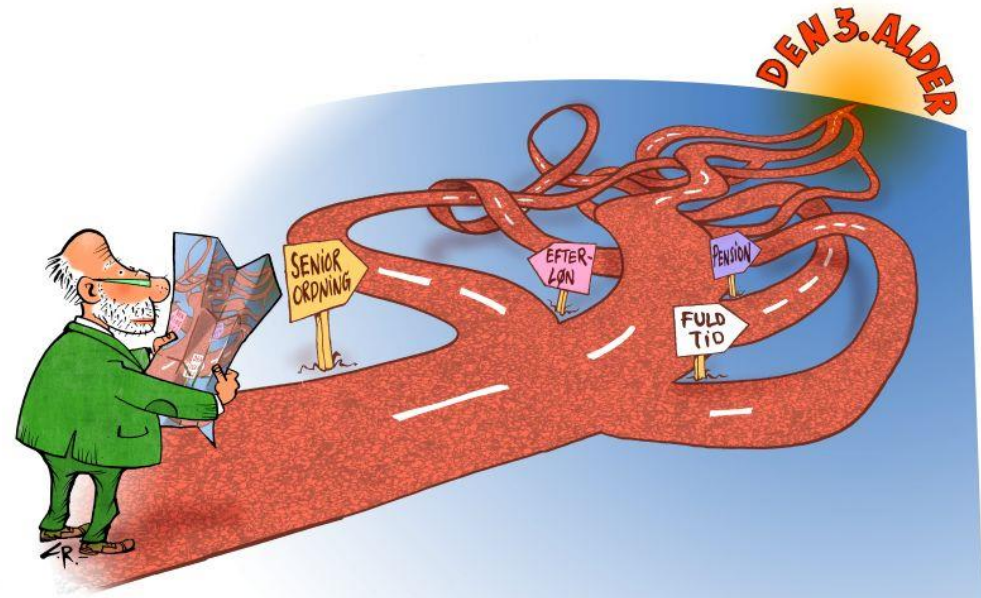
360-graders eftersynet forventes vedtaget endeligt ved kongressen den 24. november 2022.

Løn og arbejdsliv

- Lønfterslæbet



- Seniorpartnerskab



Lønefterslæb hører under Lønstrukturkomitéén

Det skal lønstrukturkomitéén:

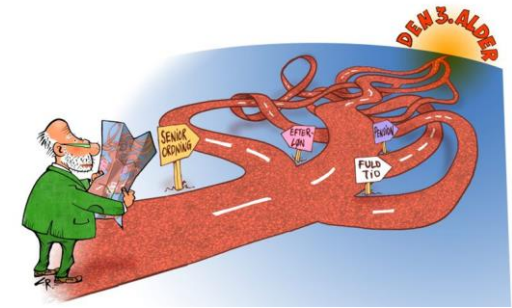
- Analyse, afdække og belyse lønudvikling og lønstruktur i det offentlige
- Konklusioner, men ingen anbefalinger eller løsninger



Det går vi efter:

- Markant lønløft i 2024
- Løsning, der bringer os på niveau i lønhierakiet

Seniorpartnerskab



- Ved OK-forliget OK-21 mellem Forhandlingsfællesskabet og KL blev parterne bl.a. enige om et målrettet samarbejde om seniorarbejdsliv.
- Partnerne indgik et partnerskab for at styrke indsatsen for det gode og lange arbejdsliv.
- Over 45 kommuner har tilmeldt sig Seniorpartnerskabet, der har til opgave at styrke de lokale seniorindsatser gennem viden, inspiration og værktøjer.
- Det betyder naturligvis også noget for jeres egne muligheder for et godt seniorarbejdsliv.
- I kan læse mere om Seniorfællesskabet på Viden På Tværs, se hjemmesiden <https://vpt.dk/>



Kontakt:
Direkte: 6195 9914
EVM@bupl.dk

BUPL
LEDERFORENINGEN

Karriererådgivning for ledere



Din kontakt

Ring til karriererådgiver
Nadia Halkjær Jensen
Tlf: 2277 0401
Kl. 9-15 alle hverdage eller
skriv en mail på nhj@bupl.dk
og lav en aftale om tidspunkt
for rådgivning.



BUPL
LEDERFORENINGEN