

LLB forslag til arbejdsprogram 2022-2024

Lederforeningen i BUPL har i april 2022 afholdt Landsmøde. Her blev et arbejdsprogram¹ vedtaget med 2 indsatsområder *Flere pædagogfaglige ledere på skole- og fritidsområdet*, samt *Øget rekruttering til ledelse og fastholdelse af ledere – med særligt fokus på ledernes psykiske arbejdsmiljø*.

Den Lokale Lederforenings Bestyrelse (LLB) vil arbejde med udgangspunkt i Landsmødets beslutninger. LLB vil i dette lokale arbejdsprogram beskrive, hvordan vi kan arbejde med at omsætte beslutningerne, med et tydeligt og særskilt fokus på de pejlemærker, som omhandler lederes psykiske arbejdsmiljø.

LLB har de seneste to år haft målrettet fokus på, hvordan vi i højere grad kan arbejde for det strategiske påvirkningsarbejde til gavn for ledermedlemmerne i BUPL Storkøbenhavn. Det har båret frugt og LLB vil derfor fortsætte med metodisk at arbejde resultatorienteret med at omsætte beslutninger til konkrete handlinger.

I forbindelse med Landsmødet har LLB Storkøbenhavns delegation arbejdet intensivt med vigtige ændringsforslag vedr. arbejdet for ledernes arbejdsmiljø. Disse forslag blev vedtaget på Landsmødet og LLB Storkøbenhavn fik således sat et vigtigt aftryk på såvel den lokale, som den nationale dagsorden for lederne i BUPL. LLB vil i den kommende periode, i samarbejde med BUPL Storkøbenhavns bestyrelse og daglige ledelse, nu forsøge at omsætte dette til lokale handlinger.

1. Lederne's psykiske arbejdsmiljø

Ledere møder kriser af forskellig karakter i mange forskellige sammenhænge. De seneste to år har båret præg af usædvanlige kriser, som i særlig grad har sat sit præg på ledelsesopgaverne på det pædagogiske område. Det har over en langstrakt periode skabt uforudsigelige, komplekse og tidskrævende opgaver og et vedvarende arbejdspress.

Den Lokale Lederforenings Bestyrelse LLB har i mange år haft lederne's psykiske arbejdsmiljø på arbejdsprogrammet. Via fx lokale og nationale undersøgelser, forskning, udvikling af BUPL's materiale til brug for leder APV, har både LLB, LTR'ere og repræsentanter i BUPL Storkøbenhavn forsøgt at skærpe kommunernes fokus på den forpligtelse, de ifølge loven har, for BUPL lederne's trivsel og psykiske arbejdsmiljø.

Lederne er i arbejdsmiljølovens forstand at betragte som ansatte! Og i dette perspektiv, vil LLB fremover lokalt arbejde intensivt for præciseringer af arbejdsgivernes forpligtelse til at udforme de organisatoriske rammer, så de lever op til loven om at kunne håndtere de ansattes, herunder lederne's psykiske arbejdsmiljø. De første 2 pejlemærker vedr. lederne's psykiske arbejdsmiljø er vedtaget på Landsmødet, de 2 sidste er særlige indsats, som LLB Storkøbenhavn ønsker at arbejde videre med.

¹ [Lederforeningens arbejdsprogram 2022 – 2024 \(pdf\)](#)

38 ***Pejlemærker, der særligt skal arbejdes med lokalt***

- 39 - Der skal arbejdes strategisk for at flytte det eksisterende fokus på individualisering af
40 ledernes psykiske arbejdsmiljø til et kollektivt og organisatorisk ansvar - jf. beslutning
41 vedtaget på landsmøde 2022².
- 42 - Der skal arbejdes for, at der lokalt etableres nye strukturer, hvor arbejdsgiveren og
43 lederne kan drøfte ledernes arbejdsmiljø. Det arbejde skal understøttes af en national
44 dialog med KL og andre organisationer, for overfor arbejdsgiver også at præcisere, at
45 ledere i arbejdsmiljømæssig forstand jf. arbejdsmiljøloven skal betragtes som ansatte³.
- 46 - LLB Storkøbenhavn vil særligt arbejde for en præcisering af de 12 enkelte kommuners
47 organisering af ledernes psykisk arbejdsmiljø.
- 48 - LLB ønsker tillige et bredt samarbejde i BUPL Storkøbenhavn, hvor LTR'ere og FTR'ere
49 søger at få de kommunale Hoved-MED til at forholde sig aktivt til, hvordan kommunen
50 håndterer ledernes dobbeltrolle, dels som arbejdsgivere med ansvar for
51 medarbejdernes arbejdsmiljø og dels som medarbejdere med eget arbejdsmiljø.
52 Herunder fx de kommunale Hoved-MED's mulighed for inddragelse af LTR og fx. en
53 AMR for lederne i arbejdet for bedre arbejdsmiljø for lederne.

54

55 **2. Øget rekruttering til ledelse og fastholdelse af ledere**

56 Også i BUPL Storkøbenhavns kommuner oplever vi udfordringer med rekruttering og
57 fastholdelse af ledere. En del af årsagerne skal givetvis findes i den generelle mangel på
58 uddannede pædagoger. Men jf. BUPL's seneste medlemsundersøgelser på lederområdet,
59 er der også andre årsager, så som øget kompleksitet og pres på ledelsesopgaver- og
60 mængde, forhold der handler om vilkår og løn, kommunal og national styring, manglende
61 ledelsesmæssigt råderum, mm. Det ser naturligvis forskelligt ud i de forskellige kommuner,
62 og netop derfor er det vigtigt at lokal lederforening, ledertillidsrepræsentanter og
63 fagforening arbejder sammen om tiltag, der kan skabe lokale løsninger i den enkelte
64 kommune.

65 ***Pejlemærker, der særligt skal arbejdes med lokalt⁴***

- 66 - Der skal arbejdes for ro og stabilitet omkring den pædagogiske ledelsesopgave, så
67 lederne har bedre vilkår for at håndtere de aktuelle opgaver og udfordringer.
- 68 - Antallet af stillinger som souschef, leder og afdelingsleder på det pædagogiske område
69 skal øges, da det styrker den pædagogiske ledelse af det pædagogiske miljø.
- 70 - Strategiske samarbejder med kommuner og udbydere af kompetencegivende
71 diplom/masterniveau skal udbygges med henblik på at øge antallet af pædagoger, der
72 gennemfører et førlederforløb og ledere der gennemfører et forløb i pædagogfaglig
73 ledelse.

74

² [Lederforeningens arbejdsprogram 2022 – 2024 \(pdf\)](#)

³ [Lederforeningens arbejdsprogram 2022 – 2024 \(pdf\)](#)

⁴ [Lederforeningens arbejdsprogram 2022 – 2024 \(pdf\)](#)

75 **3. Flere pædagogfaglige ledere på skole- og fritidsområdet**

76 På skole- og fritidsområdet vil LLB lokalt arbejde for at opnå resultater i forhold til de
77 pejlemærker, som er vedtaget på landsmødet. LLB vil det næste års tid tage fat på, hvordan
78 pejlemærkerne lokalt kan udmøntes – et arbejde der naturligvis allerede er taget fat på i et
79 samarbejde mellem LLB og de politisk ansvarlige i BUPL Storkøbenhavns bestyrelse. For
80 det er i fællesskabet vi kan koordinere de fælles pædagogfaglige og ledelsesfaglige
81 interesser i forhold til det strategiske påvirkningsarbejde.

82 ***Pejlemærker, der særligt skal arbejdes med lokalt⁵***

- 83 - Faldet i antallet af pædagogfaglige ledere på skole- og fritidsområdet skal vendes.
- 84 - Arbejdet for flere pædagogfaglige ledere på skoleområdet skal kunne ses tydeligt, og i
85 tæt sammenhæng med alle øvrige indsatser på skole- og fritidsområdet.
- 86 - LTR er central i dette arbejde og skal involveres og bruges lokalt i arbejdet med at sikre
87 mere pædagogfaglig ledelse på skole- og fritidsområdet.

⁵ [Lederforeningens arbejdsprogram 2022 – 2024 \(pdf\)](#)