

## Høringssvar, ledelsesstruktur BFO

BUPL har modtaget høringsmateriale vedr. ovenstående og skal i den anledning udtale:

Sagsfremstillingen fra skoleudvalget 13. november 2018 pkt. 15 nævner tre modeller for ledelsesstrukturen på BFO'erne.

A: En BFO- leder på hver skolematrikel

B: En pædagogisk deltidsleder pr. BFO-matrikel

C: Bevare nuværende organisering, men med udarbejdelse af tydelige stillings- og funktionsbeskrivelser for pædagogiske deltidsledere.

Vi er opmærksomme på, at forvaltningen peger på model A.

BUPL vil pege på model C, idet vi i forlængelse af tidligere drøftelser fastholder, at pædagogiske ledere er ansat på lederoverenskomst. De er dermed ledere i deres fulde ansættelsesforhold. Der er defineret ca. 10 timer til den pædagogiske leders administrative arbejde, og resten af lederens arbejdstid er ledelse **tæt på den pædagogiske opgave**. Det betyder, at lederen udøver ledelse på gulvet i den pædagogiske hverdag med børnene, i det pædagogiske møde med forældre og i det flerfaglige samarbejde omkring enkeltbørn og børnegrupper.

Nedenfor begrundelse for vores indstilling.

En lang række opgaver løses i dag i ledelseslagene.

Ansvar for implementering af

'0-25 årsstrategien', 'Fællesskab for alle - alle i fællesskab', 'BAL', 'Brobygning – både med 0-5 års området og klub-området', 'Mål- og indhold', 'Personaleledelse', 'Strategisk ledelse af pædagoger ind i skolen', 'Skole med vilje'. Derudover en mere praksisnær udfyldelse af diverse skemaer vedr. vold og magtanvendelse. Det er alle opgaver, der forventes løst både på et overordnet strategisk niveau i samarbejde med Distriktsledere i 0-5 års området, skoleledere og klubledere, og på dagligt niveau i driften.

Vi vedlægger en liste over opgaver, der i dag løses i ledelseslagene. Opgaven er ikke udtømmende.

Nok så vigtig er ansvaret for den daglige drift og udførelsen i praksis. Hvis man skal fastholde en helhedstænkning omkring opgaveløsningerne i Ballerup kommune- er det nødvendigt også at fastholde en praksisnær personaleledelse tæt på opgaven.

Ledelseskommisionens anbefalinger peger bl.a. i punkterne 18, 19 og 20 på:

*18. Ledelsen skal sætte retning. At sprede og forankre værdierne er blandt ledernes allervigtigste opgaver. Det konkrete arbejde med værdier skal være omdrejningspunktet både i at motivere medarbejderne og i styringsdialogen med egen leder.*

*19. Offentlige ledere skal være synlige indadtil og udadtil. Indadtil for medarbejdere gennem nærvær og tilstedeværelse. Udadtil for borgere og interessenter ved at være tilgængelige og opsøgende.*

*20. Offentlige ledere skal være i kontakt med det, de leder. Mange steder er ledelsesspændet alt for stort og skal gøres mindre ved at indsætte flere ledere eller arbejde med organisering på andre måder.*

Vi frygter, at hvis man fjerner det ene ledelseslag, fjerner man samtidig enten det koordinerende, samlende, retningsgivende udviklingsarbejde, eller kvaliteten i det daglige arbejde med personaleledelse. Da begge dele er vigtige, risikerer man at en række af opgaverne fordeles på basispædagogerne. Dette vil efter vor opfattelse koste flere timer, da der så skal koordineres en hel del mere mellem de enkelte pædagoger med ledelseslignende ansvarsopgaver. Det vil i høj grad tage tid fra kerneydelsen, som er en ledestjerne for politikerne i kommunen.

I forbindelse med kerneydelsen er det vigtigt for os at holde fast i dannelsesbegrebet. Vi hører ofte lærere udtrykke en opfattelse, at pædagoger arbejder sig ind på et hævdvundet lærergebet, når pædagogerne siger, at dannelse er en af pædagogernes spidskompetencer. Vi finder, der er grund til at beskrive tilgangen til børnenes dannelse. BUPL's officielle bud er som følger:

Læreren arbejder med barnets personlige dannelse med baggrund i barnets stadig bredere og dybere forståelse af sprog, kultur, litteratur og science, hvilket barnet fortrinsvis tilegner sig i den fag-faglige undervisning. Pædagogen arbejder med barnets personlige og sociale/samfundsmæssige dannelse som en refleksion af barnets sociale evne til at placere sig selv i et givent fællesskab. Vi finder det væsentligt at fastholde den pædagogfaglige ledervinkel ind i dette arbejde. Det kræver, at der er en pædagogfaglig leder tæt på den koordinerende, samlende retningsgivende opgave i det strategiske samarbejde med skolelederen. Hvis distriktskolearbejdet skal give mening er det ligeledes nødvendigt at fastholde BFO distriktslederfunktion. Dette skal sikre, at udviklingen i distriktets samlede pædagogiske opgaver gives retning så de flugter med skoledistriktets øvrige udvikling. Hvis der ikke er denne koordinerende retningsgivende funktion risikerer vi at misse distriktsudvikling og at den enkelte BFO afdeling lukker sig om sig selv.

Den pædagogfaglige ledelsesopgave i folkeskolen peger altså i to retninger: Dels det fortsatte strategiske arbejde med at sætte rammerne for børnenes sociale udvikling og dannelse. Dels det konkrete daglige pædagogiske arbejde i hele skolens virksomhed – undervisning og fritid.

Lige som det er nødvendigt, at fastholde pædagogfaglig ledelse tæt på opgaven i distrikts-samarbejdet, vil det være af allerstørste vigtighed at fastholde de daglige pædagogiske ledere. Den daglige pædagogfaglige ledelse, hvor det tværfaglige samarbejde især retter sig mod de undervisningsfaglige pædagogiske ledere i indskoling, mellemtrin og evt. gruppeordninger e.l. er uundværlige i det konkrete implementeringsarbejde i afdelingen af såvel kommunale politikker som lokale initiativer i distriktet.

Det er blevet nævnt, at Vive rapporten peger på uhensigtsmæssigheder i ledelseskonstruktionen. BUPL er ikke enige i, at man kan drage denne konklusion af undersøgelsen. Det er vores opfattelse, at konstruktionen som sådan er god, men der mangler konkret stillingsbe-

skrivelse for de pædagogiske ledere i BFO, ligesom snitfladerne mellem BFO- lederens og den pædagogiske leders grundlæggende arbejdsfelt skal stå skarpere.

Dette kunne med fordel skrives ind i styrelsesvedtægten. Det betyder ikke, at man skal ændre på de muligheder, der ligger i, at den enkelte BFO-leder efter aftale med de berørte kan delegere opgaver til sin(e) pædagogiske leder(e). Denne mulighed giver den fleksibilitet, der muliggør en optimering af opgaveløsning på bedst mulige måde. Præcis som det tænkes med skolelederens udvidede kompetence til at fordele ledelsesressourcerne i undervisningsdelen.

Vi stiller os naturligvis til rådighed for en uddybning af høringsvaret.

Med venlig hilsen

Cindie Christoffersen, FTR

Randi Tielbo, Faglig sekretær

./. Kommunalt udmeldte opgaver

./. Øvrige ledelsesopgaver ( listen er ikke udtømmende )

Kommunalt udmeldte opgaver:

- 0 – 25 års strategien
- Meebook
- Aula
- Prisme
- Ledelsesobservationer
- Mål og indhold
- Fællesskab for alle – alle i fællesskab
- Skole med vilje
- BAL
- Fælles om en god skolestart
- Brobygning 0 – 5 til BFO
- Brobygning BFO til skole
- Brobygning BFO til Klub/bygger
- MED
- Inklusion
- Samarbejde med foreningslivet og erhvervslivet samt beboer-områder

Arbejdsopgaver der i øvrigt løses i ledelsesregi (Listen er ikke udtømmende)

- Pædagogisk ledelse i hverdagen
- Personalededelse
- Koordineringskonferencer
- Facilitering af indsatsområder
- Diverse møder og kurser
- MUS
- Underretninger
- Vejlederopgaver
- Faglig udvikling
- Sygefravær
- Ansættelser
- Sygesamtaler
- Tjenstlige samtaler
- Virksomhedspraktik
- Servicedisk sager
- Ledelsessamarbejde
- Timeregnskaber/skemalægning
- Opgaver i forbindelse med ejendomsvedligehold
- Indkøb
- Prisme
- Forældrehenvendelser
- Netværksmøder
- Tværfaglige samarbejdsrelationer /socialrådgiver, talepædago, familiehuset m.m.
- Inklusion
- Gruppeordninger, modtageklasser, tale/høre klasser m.m.
- PPR
- Arbejdsmiljø
- MED
- Kurser og videreuddannelse
- §50 undersøgelser
- Årshjul
- Udsatte medborgere som tilbydes job/praktikker for at komme tilbage på arbejdsmarkedet.