

Årsmøde i SL lokal ledersektion

Velkommen til årsmøde i ledersektionen.

Midt i denne spændende tid, er det godt at se at I har prioriteret at komme her. Livet går videre og vi går alle og passer vores daglige lederjobs, mens vi følger med i pressen og håber.....håber på at forhandlingerne i forligsinstitutionen ender med nogle resultater som vi kan tilslutte os. Det er dog snart svært at bevare optimismen.

Det er lidt specielt at vi på nuværende tidspunkt ikke har fået en ny overenskomst i hus, men spejdereden i forhandlingsfællesskabet har sat sine spor ind i forhandlingerne. Den danske model skal stå sin prøve, og skal man tro parterne i forhandlingerne er der ingen der ønsker at vi skal ende med et indgreb. Nogle af jer er udtaget til konflikt, og der er blevet arbejdet på højtryk for at forhandle nødberebninger, så alle er vel klar til at gøre hvad der skal gøres.

Vi har sammensat et program til dagen som tager afsæt i nogle af de problemstillinger, som vi har stødt på og drøftet i årets løb, fordi de har stor betydning for det arbejde vi skal levere på tilbuddene. Vi vil gerne holde fokus på både det faglige indhold på tilbuddene, og på de socialpolitiske tendenser og temaer der rører sig i kommunerne.

Beretning

Ledersektionsarbejdet er ikke det der har størst "offentlige" opmærksomhed og interesse, hverken i kredsen eller i forbundet - og det kan man jo mene og tro en del om. Vi har talt om det tit i bestyrelsen, men er ikke kommet frem til en entydig forklaring. Måske er det fordi I egentlig er tilfredse med lederens position og den opmærksomhed lederens forhold har i SL? Måske er det fordi I ikke har tid til at prioritere det i den travle hverdag? Eller måske er der nogle helt andre grunde?

Lederplatformen i SL er forankret i de lokale ledersektioner, som hver har en repræsentant (Mie) i lederlandsudvalget. Der udsendes ledernyhedsbreve både lokalt og centralt. Det er en kongresbeslutning, at SL kun har en officiel stemme, og Lederens stemme ud af SL har Benny. Det er efter min opfattelse ikke godt nok. Vi har stadig det ønske, at der etableres en egentlig central ledersektion, til at varetage de udfordringer som lederne ofte havner i. Det er svært at kræve modige ledere, hvis man føler at man sætter sit job på spil.

Lederne har taleret på kongressen og den vil vi selvfølgelig bruge.

Vi har i ledersektionsbestyrelsen haft 5 møder i året der er gået. Møderne handler selvfølgelig om hvad der rører sig lokalt i kredsen. Og de handler også om hvad der rører sig på lederområdet i forbundet. Vi har forsøgt at lægge møderne, så vi har haft dagsordenerne til lederlandsudvalgsmøderne med, så jeg kunne blive klædt på til de møder. Vi har inviteret til åbne bestyrelsesmøder, men må konstatere at det ikke har den store interesse. Vores konklusion er i hvert fald, at vi ikke skal være meget ambitiøse og invitere til mange arrangementer for ledere, men holde os på 2 om året og det ene gerne lokalt. Og det er også vigtigt at prioritere trioarbejdet. Vi har drøftet om vi skulle prioritere at lave noget for mellemledere, da flere mellemledere giver udtryk for at de mangler netværk og sparring. Hvad tænker i?

I 2017 blev der brugt tid og energi på at lave den nationale lederkonference i Odense. Den blev afholdt i september med godt 100 deltagere. Igen ikke det store tilløbsstykke, selvom der var lagt et godt program. Hvert andet år er der regionale lederkonferencer og I år er der en regional lederkonference mandag d.19.november.

Lederlandsudvalget havde afsat penge til at lave en undersøgelse af ledernes arbejdsmiljø i starten af 2017. Pengene rakte dog ikke til at lave et stor undersøgelse, men Team Arbejdsliv gennemførte 12 telefon interviews med udvalgte ret erfarne ledere - gns. 16 år som ledere. Undersøgelsen er selvfølgelig ikke er dækkende, viste nogle tendenser som nok er repræsentative.

1. De fleste ledere svarede at de generelt trives i deres arbejde.
2. Lederne føler sig udfordrede når de ikke kan holde fokus på kerneopgaven, men skal bruge tid på unødvendigt bureaukrati og dokumentationsopgaver
3. Lederne skal bruge for mange ressourcer på at forvalte nedskæringsopgaver og må gå på kompromis med kvaliteten....til skade for arbejdsmiljø og trivsel
4. Det er udfordrende for lederne at skulle gennemføre politisk initierede organisationsforandringer som fx Centerdannelser, på trods af modstand og uenighed
5. Yngre ledere arbejder 45-55 timer, men mange opfatter det som en del af jobbet. Flere mener at det er deres egen fejl, fordi de ikke kan begrænse tidsforbruget
6. Flere giver udtryk for at der er koldt på toppen, at det er ensomt og at de savner sparring
7. Mange nævner at de især mangler dialog, støtte og sparring fra det overordnede ledelsesniveau. Særligt nævner ledere på mindre steder, at de mangler både kollegial sparring fra ligestillede og dialog med ledelseslaget over.

8. Mange nævner at deres forvaltningsniveau ledelseslaget over mangler indsigt i de faglige og ofte komplekse problemstillinger og træffer beslutninger ud fra andre rationaler – økonomiske.
9. Alle lederne nævner ønsket om at være tæt på og spille sammen med medarbejderne og skabe godt arbejdsmiljø. De oplever det frustrerende når de er fanget i administration bag skrivebordet.

I undersøgelsen retter lederne også kritik af SL

1. For “dem og os” tænkning, (A og B side)
2. For ikke at inkludere lederne
3. For ikke at have en ledersektion, som kan repræsentere lederne i svære sager/med andre medarbejdere end dem man også sidder overfor i de svære personalesager.
4. For at interessere sig for lidt for lederaktiviteter og lederforhold generelt

Kan I genkende jer selv i ovenstående?

Et tema som har været drøftet både lokalt og centralt er deltidspromatikken. Der er udfordrende at sikre reel kønsligestilling på de pædagogiske arbejdspladser, og de mange deltidstillinger er et problem.

Det er der flere forklaringer på, men den vi hører oftest er økonomien på tilbuddene. En undersøgelse har vist at det ca. er hver 5 deltidansatte, som ikke kan få fuldtidstillinger selvom de ønsker det – Det får ret alvorlige konsekvenser for de deltidramte medarbejdere, da både den månedlige indtjening og opsparing til pension bliver ramt. SL opfordrer til at vi benytter de aftaler der ligger, om deltidansattes adgang til højere timetal. I region Hovedstaden har vi en fuldtidspolitik og der er flere måder at arbejde med problemet på. Et af de andre forslag har været at arbejdstid skal være obligatorisk og formaliseret del af MUS samtalerne.

Vi har vel alle med større eller mindre interesse fulgt med i ledelseskommisionens arbejde. SL har ikke haft direkte plads i ledelseskommisionen, men Benny har siddet i en følgegruppe. (hvor vi i Lederlandsudvalgte synes at det havde været oplagt at vores formand skulle sidde!) Lederlandsudvalget har dog bidraget og op til hvert af følgegruppens møder leveret input til Benny omkring de enkelte temaer. Ledelseskommisionens afrapportering er udskudt på grund af OK, men de

foreløbige konklusioner og anbefalinger har været luftet allerede. De passer ret godt ind i de temaer som lederne nævner i arbejdsmiljøundersøgelsen.

Supplering af bestyrelsen:

Vi skal ikke have valg i år, men vil rigtig gerne have suppleret bestyrelsen. Vi startede med at være 8, men er kun 4 tilbage, så vi efterlyser et par kolleger som har lyst til at indtræde.

Spørgsmål:

1. Lederplatformen i SL – hvad er jeres mening?
2. Ønsker i flere aktiviteter for ledere – hvilke?
3. Er der behov for aktiviteter/netværk for mellemledere?