



BERETNING

Lederforeningen

2018

A solid orange triangle is located in the bottom right corner of the page, pointing towards the center.

Indholdsfortegnelse:

FORORD

1. DET SÆRLIGE

- 1.1 Første gang der var kampvalg til Lederforeningen på alle poster
- 1.2 Første bestyrelse, der skal sidde i 4 år
- 1.3 OK18 kom i land uden konflikt
- 1.4 Ledelseskommisionen kom på banen
- 1.5 LO og FTF besluttedes lagt sammen i en ny hovedorganisation
- 1.6 Samarbejde med SHK lederorganisationer eller fraktioner er styrket
- 1.7 Mere indflydelse i Væksthus for Ledelse

2. DET TRADITIONSRIGE

- 2.1 Fagkongres 2018
- 2.2 Inspirationsdag 2018
- 2.3 Folkemøde på Bornholm 2018

3. DET VÆRDISKABENDE

- 3.1 Forsikring/hjælp og sparring i hverdagen
- 3.2 Nyleder-kurser
- 3.3 Forhandlingskurser
- 3.4 Mentor
- 3.5 Karriere- og uddannelsessamtaler
- 3.6 Leder-TR
- 3.7 Løn
- 3.8 Vilkår

4. DET KOMMENDE

- 4.1 Tænketank

5. HVOR ER LEDERFORENINGENS MEDLEMMER PLACERET?

Forord



2018

har været et år, der synes at have en overskrift i retning "vi venter på...". Det startede allerede sidst på året i 2017, hvor vi ikke "som vanligt" udvekslede krav med arbejdsgiverne op til de kommende overenskomstforhandlinger – næh, vi ventede på at KL ville give lærerne garanti for at deres arbejdstidsaftale ville komme i spil. Da kravene endelig blevet udvekslet og forhandlingerne gik i gang, gik de meget hurtigt i stå igen, for så at blive ført videre til forligsinstitutionen – og så ventede alle os der ikke sad bag murerne i Forligsinstitutionen – lææænge på, at der blev indgået forlig.

Ledelseskommisionen skulle komme med deres anbefalinger i december 2017 – dem ventede vi på frem til juni 2018 – og nu venter vi på, at anbefalingerne bliver brugt til mere end blot input til den kommende ledelses- og kompetencereform, som vi i øvrigt også venter på...

Lige om hjørnet kommer den varslede og snart længe ventede sammenhængsreform, herunder også en sundhedsreform, og for ganske nyligt blev en ventet afbureaukratiseringsreform lanceret – så her kan vi også vente på hvilke handlinger der kommer ud af den.

Den megen venten, har medført at I også har ventet – ventet på lønforhandlinger eller genforhandlinger af forhåndsaf-taler, klassificeringer af stillinger i forbindelse med omorganiserings mm. Rigtig meget blev udskudt pga. OK18.

Noget af det eneste ingen har måtte vente på, er økonomi-aftaler og budgetaftaler i regioner og kommuner – og her er som ventet kommet den ene spareplan ud efter den anden!

Succes kan være vanskelig at måle – og efterhånden er der nok nogle ledere der sidder og tænker "hvis bare vi ikke rammer en avis eller et socialt medie med dårlig omtale i dag, er det en succes! Derfor har 2018 ikke kun været året, hvor vi har ventet – vi har bl.a. arbejdet på, at finde vejen til

at synliggøre alt det gode arbejde og al den gode ledelse der bedrives rundt i landet. Vores svar herpå er at lave Lederforeningens Tænketank, som bliver det kommende års store satsning i Lederforeningen.

Den nyvalgte bestyrelse er ambitiøs på Lederforeningens og ledende sygeplejerskers vegne – det første år er gået stærkt og bestyrelsen har sat rammer, diskuteret og fundet nye veje, og sammen med ledelseskonsulenter og sekretariatet er vi godt på vej.

Tak til alle for stædig, vedholdende og energisk indsats.

En anden tak vil jeg gerne adressere til vores medlemmer, som bruger os flittigt og viser os stor tillid både politisk og administrativt.

Tak for godt samarbejde, dialog, sparring, ris og ros gennem året – jeg glæder mig til sammen med jer alle, at skabe nye resultater i det kommende år, og jeg håber at I vil bakke op om Tænketanken.

Irene Hesselberg

Irene Hesselberg, Formand

1. Det særlige

Året 2018 har været særligt på en del punkter. Lederforeningen afholdt et valg med flest opstillede kandidater i Lederforeningens historie. Der er landet en overenskomst, som havde et nervepirrende forløb. Der har været en Ledelseskommission, hvis arbejde tyder på at få betydning for ledelse helt fra regeringsoplæg til ledelsesoplæg på de enkelte arbejdspladser. Og så har 1,5 millioner lønmodtagere, heriblandt sygeplejersker, fået en ny hovedorganisation.

1.1 Første gang der var kampvalg til Lederforeningen på alle poster

I efteråret 2017 var der valg til Lederforeningens bestyrelse og for første gang i Lederforeningens historie, var der kampvalg til alle poster i bestyrelsen – dog med valgkreds Syddanmark som eneste undtagelse.

Valgperioden for politiske valg blev på DSR kongres i 2017 ændret til 4 år. Dette sammen med at Lederforeningen efterhånden er ved at have slået sig fast i lederens bevidsthed, kan have været årsag til de mange opstillede. Samtidigt med de mange opstillede kandidater, sørgede Lederforeningens medlemmer for den højeste stemmeprocent i hele DSR. 42% af lederne stemte til Lederforeningens valg, hvilket var 10 procentpoint højere end den samlede stemmeprocent til kredsvalgene, hvilken var 32%.

Det blev også det valg, hvor Lederforeningen blev first-mover. Vi lavede det første valg-talkshow i DSR's historie. Talkshowet kunne følges på og kommenteres via Facebook. Formands- og næstformandskandidaterne svarede på spørgsmål, og debatterede med 2500 followers og livlig chattrafik.

Kandidater til både formands- og næstformandsposterne lavede i valgperioden videoer og debatindlæg, som kunne følges og kommenteres både på Lederforeningens hjemmeside og Facebookside. Øvrige kandidater til bestyrelsen fik også mulighed for lave videoklip og debat på hjemmeside og Facebook. Det var der nogle få der benyttede sig af.

1.2 Første bestyrelse, der skal sidde i 4 år

Den nyvalgte bestyrelse er som den første bestyrelse i Lederforeningens historie, valgt for 4 år. Dette skyldes en beslutning der blev truffet på Dansk Sygeplejeråds ekstraordinære kongres i juni 2017.

Bestyrelsen mødtes til et kickoffseminar på Hotel Koldingfjord i november 2017. Her blev alt fra værdigrundlag, politik og personlige grunde til at stille op som politiker vendt.

På første ordinære møde i marts, drøftede de, hvad man ønskede at arbejde med de næste 4 år. Dette blev sammenfattet således:

- Fokus på lige løn for lige ledelse

- Kriterier for medlemskab
- Hvilken ramme kan bestyrelsen påvirke – hvad er mit mandat som bestyrelsesmedlem?
- Leder-TR: kompetenceniveau, rekruttering og brugbarhed
- Italesættelse af ledende sygeplejerskers faglighed – hvordan får vi talt sygeplejefaglig ledelse op
- Servicetilfredshed: Hvad er det lederne ønsker af Lederforeningen? Synliggøre hvad medlemmerne kan få
- Værdig overgang fra ledelse

1.3 OK18 kom i land uden konflikt

OK18 har siden oktober 2017 og frem til forliget i maj 2018 fyldt meget i de faglige organisationer – også i Lederforeningen. Aldrig før har Lederforeningen fået indsendt så mange krav fra lederne. Der var stor opbakning til arbejdet med OK18, hvor lederne mødte talstærkt op til de lokale OK18-møder som blev afviklet rundt om i hele landet.

Trods korte varsler, var der stor tilslutning til konfliktmøderne, der havde fokus på nødbereidskabsforhandlinger. Fem møder med god debat – og ikke bare fra Lederforeningen men fra hele DSR skal lyde en stor tak til lederne for det kæmpe arbejde og konstruktive tilgang der blev vist i forbindelse med nødbereidskabsforhandlingerne.

Blev OK18 et godt resultat for lederne?

Lederforeningen synes i hvert fald det var godt nok til at anbefale et ja. Men vi måtte desværre også konstatere at den lederspecifikke del af forhandlingerne druknede i de store knaster som overenskomstforhandlingerne bød på.

Med arbejdsgivernes melding om at lederlønningerne skal udvikle sig lokalt, er der et springbræt til de lokale forhandlinger, hvor det er Lederforeningen og lederne selv der sidder ved bordet.

Lederforeningen vil fortsat have stort fokus på de lokale lønforhandlinger. Vi er godt i gang med at komme rundt til alle medlemmer og få forhandlet gode lokale strategier – "timing is everything". Sidder du inde med viden om hvornår det bedste tidspunkt for forhandling er hos jer, så husk at dele det med Lederforeningen.

1.4 Ledelseskommissionen kom på banen

Med tilblivelse af Ledelseskommissionen blev ledelse i det offentlige for alvor sat på dagsordenen, bl.a. med megen fokus på forskellen og ligheder mellem ledelse i det offentlige og i det private.

Tak til Ledelseskommissionen for at have slået fast, at ja, ledelse gør en forskel. Det lyder nok ligetil, men den anerkendelse er faktisk ikke altid til at få øje på, eller mærke i de offentlige leders daglige arbejdsliv.

Og også en tak for at slå fast, at det er en særlig disciplin at være leder i det offentlige.

Det at der er kommet en anerkendelse af, at ledelse ikke bare er ledelse, men at der også bør skelnes mellem ledelse i det kommunale, regionale, statslige og private sundhedsvæsen, gør det nemmere at holde fokus de forskellige steder, hvor der skal ske forbedringer.

Indflydelse på Ledelseskommisionen

Lederforeningens formand var med i den nedsatte følgegruppe til Ledelseskommisionen. Følgegruppens formål var at bidrage bl.a. med faglige perspektiver til kommissionens arbejde. Følgegruppen bestod af repræsentanter fra hovedorganisationer på arbejdstager- og arbejdsgiversiden, en række lederforeninger samt KL og Danske Regioner. Lederforeningens bestyrelse inviterede sekretariatschefen for Ledelseskommisionen, Thomas Molin, på besøg.

Formålet var at finde ud af, hvordan Lederforeningen bedst kunne understøtte ledelseskommisionens anbefalinger.

Sundhedskartellet's syv sundhedsorganisationer mødtes i efteråret 2017 med Emma Winter og Alfred Josefsen, to af Ledelseskommisionens medlemmer, til en snak om offentlig ledelse med særligt fokus på social- og sundhedsområdet. Formålet var, at give Ledelseskommisionen de bedste input til det fremtidige arbejde. De syv organisationer fra Sundhedskartellet sendte ud over egne folk, offentlige ledere fra hver deres respektive fagområde.

1.5 LO og FTF besluttedes lagt sammen i en ny hovedorganisation

Den 13. april 2018 var der simultant kongres i både LO og FTF og begge steder vedtog man, at nedlægge sig selv. Efterfølgende var der en fælles kongres, hvor det blev vedtaget, at sammenlægge FTF og LO og dermed etablere en ny hovedorganisation pr. 1. januar 2019.

Hovedorganisationen har til gode at få et nyt navn, men der arbejdes på højtryk både i LO og FTF, på at udfase de "gamle" organisationer og sammenlægge sekretariater, opstarte hovedbestyrelser og nedsætte politiske udvalg, så alt er klar til det nye år.

Nuværende LO-formand Lizette Risgaard, er valgt som den nye hovedorganisations første formand. FTF-formand Bente Sorgenfrey bliver 1. stedfortrædende formand, mens LO's nuværende stedfortrædende formand Arne Grevsen bliver 2. stedfortrædende formand.

En hovedorganisation varetager politisk interessevaretagelse for lønmodtagerne på tværs af de faglige organisationer, eventuelle trepartsforhandlinger med regeringen og arbejdsgiverorganisationerne, samt er et fælles talerør for alle medlemsorganisationerne nationalt og internationalt. Det er faglige organisationer der er medlem af en hovedorganisation.

Løn og ansættelsesforhold forhandles ikke i den nye hovedorganisation. Det forhandles fortsat af de enkelte faglige organisationer samt, for DSR's vedkommende, af Forhandlingsfællesskabet som DSR sammen med de øvrige organisationer i Sundhedskartellet er medlem af.

DSR's kongres stemte ja, til at gå med i den nye hovedorganisation, men det var ikke alle organisationer, der gjorde det samme. Som en konsekvens af sammenlægningen mellem LO og FTF har flere organisationer således udmeldt sig af FTF, bl.a. Finansforbundet.



Lederne i den nye hovedorganisation

Beslutningen fra LO og FTF er, at lederne skal repræsenteres via et Lederforum i den nye hovedorganisation. I FTF har man haft et egentligt Lederråd med egen formand og et forretningsudvalg, der vælges blandt de lederorganisationer og afdelinger, som er med i Lederrådet. Lederforeningen og FTF's Lederråd har arbejdet for, at samme struktur skulle gælde i det kommende Lederforum – men som det ser ud nu, bliver lederforum et politisk udvalg, på samme niveau som fx arbejdsmiljøudvalg.

Dvs. at der blandt hovedorganisationens formandskab udpeges formænd for de forskellige politiske udvalg, med deraf følgende sekretariatsbetjening. Det er sådan lidt 1 skridt frem og 2 tilbage. FTF's Lederråd startede således som et politisk udvalg, og først efter mange års kamp blev det vedtaget at danne et Lederråd. Men det gode er, at vi har erfaringerne med fra processen i FTF, så vi må 'op på hesten igen' og kæmpe for at hovedorganisationens lederforum kan få egen formand og eget forretningsudvalg.

1.6 Samarbejde med SHK lederorganisationer eller fraktioner er styrket

I flere forskellige fora, fx Væksthus for Ledelse, arbejder Lederforeningen sammen med andre organisationers lederrepræsentanter. I Sundhedskartellets (SHK's) 11 organisationer er DSR den eneste organisation, der har organiseret sig med en Lederforening. I hverdagen samarbejder vi med de øvrige SHK-organisationer omkring lønforhandlinger og vilkår for ledere. Særligt ledende bioanalytikere og ledende radiografer, sidstnævnte som DSR/Lederforeningen har aftaleretten for. I forbindelse med OK18 blev det endnu engang tydeligt, at det at være en del af fagbevægelsen som leder giver anledning til at spørge om tiden ikke er inde til at se på ledernes rolle i fagbevægelsen med nye øjne – et stærkere samarbejde med lederne i SHK's organisationer vil kunne bidrage betydeligt til dette arbejde.

Lederforeningen arbejder i øjeblikket på, om der med fordel kan laves arrangementer på tværs af sundhedskartellets ledere. I kommuner og regioner arbejdes der meget med tværgående indsætter – så kunne de faglige organisationer med fordel gøre noget tilsvarende?

Første prøvehandling på tværgående samarbejde bliver

et arrangement i november 2018 på Sjælland med emnet: Patientsikkerhed. Og i skrivende stund er 3 yderligere fællesmedlemsmøder ved at blive arrangeret, som skal klæde lederne på til at lave et eget ledelsesgrundlag – hvilket var en af ledelseskommisionens anbefalinger.

1.7 Mere indflydelse i æksthus for Ledelse

Væksthus for Ledelse er et samarbejde mellem KL, Danske Regioner og Forhandlingsfællesskabet, som DSR er den del af (og derved også Lederforeningen). Formålet med Væksthuset er igennem fælles udviklingsprojekter, at bidrage til et målrettet og systematisk arbejde mod stadig bedre ledelse i kommuner og regioner.

Væksthusets medlemmer er både praktikere, politikere og embedsmænd fra KL, Danske Regioner, Forhandlingsfællesskabet og de kommunale chefforeninger samt de faglige organisationer.

Væksthus for Ledelse består af tre Væksthuse: Væksthus 1 har fokus på topledelse, Væksthus 2 har fokus på ledere af ledere og Væksthus 3 har fokus på ledere af medarbejdere.

Lederforeningen er repræsenteret ved chef for Lederforeningen, Jonna Søgaard i Væksthus 2, som består af chefer i kommuner og regioner, der har ledere under sig, samt repræsentanter fra KL, Danske Regioner og Forhandlingsfællesskabet. Formålet for Væksthus 2 er at give chefer, der har ledere under sig, men ikke er topchefer, en mulighed for at udvikle og definere deres rolle.

Projekt om patient, borger og pårørendeinddragende kultur

Lederforeningen deltager i Væksthus 3 i et projekt, der skal udvikle ledelsesværktøjer til og viden om borgerinddragelse. Formålet med projektet er at udstyre driftsledere i den kommunale og regionale sundhedssektor med konkrete værktøjer og viden, der understøtter en mere aktiv patient-, borger- og pårørendeinddragende kultur, så man udfolder og udvikler kvaliteten i de velfærdsydelser, der leveres i det kommunale og regionale sundhedsvæsen.

2. Det traditionsrige

Lederforeningen har eksisteret i 11 år og der er nogle arrangementer, der efterhånden godt kan kaldes en tradition i Lederforeningen. Fagkongressen er den største og mest omfangsrige af disse traditioner, andre traditioner er Lederforeningens deltagelse på Folkemødet på Bornholm, samt at bestyrelsen for Lederforeningen sammen med leder-TR og Lederforeningens sekretariat, afholder en fælles inspirationsdag dagen efter generalforsamlingen.

2.1 Fagkongres 2018

Fagkongres har været et arrangement i Lederforeningen hver år siden 2012 med 2013 som eneste undtagelse. Formålet med Lederforeningens fagkongresser er at bringe ledende sygeplejersker på forkant med deres fag, styrke den faglige identitet og samhørigheden mellem lederne. Fagkongressen er Lederforeningens flagskib, et stort ledelsesfagligt inspirationsarrangement.

Årets Fagkongres blev afholdt på Koldingfjord den 23. maj 2018 og temaet var "Leder af fremtiden" og stod i teknologiens tegn.

Vi havde også i år spændende emner og oplægsholdere. Lidt sjovt og festligt skal der også være plads til på en fagkongres, så der var arrangeret et fagkongreskor på terrassen på Koldingfjord. Fagkongressen afsluttedes med en festlig middag og socialt samvær.

2.2 Inspirationsdag 2018

Tradition tro afviklede bestyrelsen en inspirationsdag for sekretariatet, konsulenter og leder-TR dagen efter Lederdag og generalforsamling 2017.

Inspirationsdagens formål er at leder-TR, bestyrelsen, ledelseskonsulenter og sekretariat, altså de aktører der i det daglige sikrer Lederforeningens virke, allerede dagen efter en generalforsamling, kan komme i arbejdstøjet.

Tema for inspirationsdagen 2017 var ledende sygeplejerskers udfordringer – og hvordan kan politikere, leder-TR og sekretariat få fælles fodslag i arbejdet.

2.3 Folkemøde på Bornholm 2018

Formand Irene Hesselberg og næstformand Peter Stuhaug repræsenterede de ledende sygeplejersker på årets folkemøde på Bornholm, hvor ledelse for alvor var på programmet. Ledelseskommisionen havde sat sit aftryk på debatterne, der gik livligt for sig. Irene Hesselberg deltog i 2 paneldebatter i samarbejde med FTF's Lederråd. Derudover netværkede formandskabet med ledere og politikere fra hele landet til gavn for ledende sygeplejersker. Snakken gik meget på organiseringer og lønmodeller og hvordan der kunne skabes bedre arbejdsforhold for ledende sygeplejerske, så alt i alt et godt og konstruktivt folkemøde.

På folkemødet havde Formandskabet inviteret de bornholmske ledende sygeplejersker til samling for at drøfte ledelse.



3. Det værdiskabende

Der skabes værdi hver dag i Lederforeningen. Det skabes ved lønforhandlinger, ledersparring, hjælp til ansættelse, forhandling af aftrædelse. Det skabes også ved de kurser Lederforeningen udbyder, kurser til nye ledere og kurser i forhandling. Det skabes når mentor og mentee mødes gennem Lederforeningen, når leder-TR samler alle sine kolleger og skaber nye perspektiver og bevidsthed om egne vilkår og når medlemmer ringer ind for at få en karrieresamtale.

3.1 Forsikring/hjælp og sparring i hverdagen

Lederforeningens konsulenter, formand og næstformand er næsten hver dag på landevejen for at tale med, lytte til og støtte medlemmer og kender derfor de mange arbejdspladser, hvor lederne arbejder.

Lederforeningen har været involveret i 2305 medlemssager og 318 arbejdspladsager. En arbejdspladssag omhandler en hel arbejdsplads og kan være forhandling af forhåndsaf-taler, klassificeringer og vilkår. Under en arbejdspladssag, vil være både selve forhandlingen med arbejdsgiver, men også medlemsmøder op til forhandlinger og opfølgning på for-handlinger. Lederforeningens konsulenter har således været ude til mere end 70 medlemsmøder på arbejdspladserne, og heraf har Lederforeningens formandskab været med i 85% af møderne.

En medlemssag er en sag med et enkelt medlem og hand-ler om nyansættelser, lønsager, afskedigelser og tjenstlige samtaler. Medlemssagerne fordeler sig på 1768 medlemmer, hvilket svarer til at Lederforeningen har været i direkte be-røring med 44% af alle medlemmer. Hertil kommer de rigtig mange rådgivninger Lederforeningens konsulenter yder telefonisk eller på anden vis.

Langt de fleste af vores sager omhandler løn. Ud af 2305 individuelle medlemsager udgør 2040 løn, mens 261 omhandler ansættelse og 99 omhandler bortvisning og opsigel-ser.

Udviklingen i antallet af medlemmer med en medlemssag

Antal medlemmer med en medlems-sag

2016	2017	2018
1793	1855	1768

Hvilket svarer til i andel af medlemmer

2016	2017	2018
41%	43%	44%

Lederforeningens telefon hotline

Lederforeningens hotline er flittigt benyttet. I hotlinen sid-der ledelseskonsulenterne på skift. De kan hjælpe med akut opståede spørgsmål og ellers henviser til den lokale ledelses-konsulent.

Åbningstiden for Lederforeningen Hotline er hverdage kl. 9-13. Uden for telefontiden, kan man altid sende e-mail. Samtalerne vi får ind via hotline drejer sig oftest om vejled-ning om:

- Løn-og ansættelsesforhold i forbindelse med jobskifte
- Anmodning om bisidder ved tjenstlige samtaler
- Vejledning i forbindelse med omstruktureringer, hvor der skal ske reduktion i ledelseslaget
- Vejledning i forbindelse med sygemelding, herunder sygefraværssamtaler og udfærdigelse af mulighedserklæ-ringer
- Ledelsessparring

3.2 Nyleder-kurser

Lederforeningen afvikler løbende kurser for nye ledere. Le-deres vilkår er meget anderledes end almindelige sygeple-jerskers og det får arbejdsgiver ikke altid klædt nye ledere på til. På Nyleder-kurserne har vi fokus på netværk, ledelses-sparring, hvad de nye ledere kan bruge Lederforeningen til, lederuddannelse, hvordan man får succes som leder, løn og muligheder på kryds og tværs, og meget mere.

Efter ønske fra de første kursister oprettedes et Nyleder2 kursus, som henvender sig dem, der har været på Nyleder1. Efterfølgende er et modul 3 blevet efterlyst. Lederforenin-gen har ikke mulighed for at køre dette, men vil forsøge at animere deltagerne til at danne netværksgrupper, som selv afholder møder. Der er selvfølgelig mulighed for at hente inspiration til netværket i Lederforeningen. Og Lederforenin-gen kommer gerne og deltager på netværksmøderne, hvis vi bliver inviteret. Med til historien hører også, at fire Nyle-der2 kurser, har måtte aflyses. Det sker når virkeligheden presser sig på og de nye ledere derfor ikke kan afse tid til at komme til kurset.

Der har været afholdt fem Nyleder1 kurser og ét Nyleder2 kursus siden oktober 2017 og den første Nyleder-netværks-gruppe har set dagens lys.

3.3 Forhandlingskurser

Lederforeningens konsulenter afvikler forhandlerkurser når medlemmerne efterspørger det. Mange ledere kommer fra en kultur, hvor man ikke forhandler sin egen løn individuelt. Men når vi kan se, hvor mange lønkroner der forhandles lokalt, så kan det godt betale sig at gøre anstrengelserne.

Fra oktober 2017 og frem til juli 2018 har der været afviklet tre forhandlerkurser i henholdsvis Nord- og Midtjylland. Èt kursus for KL-ledere og 2 kurser for regionale ledere.

På forhandlerkurserne trænes lederne i at forhandle individuelt med arbejdsgiver. Alle ledere har ret til en årlig lønsamtale.

Lederforeningen har flere forhandlerkurser på vej. Et

kursus kommer i stand ved, at et eller flere medlemmer henvender sig til en ledelseskonsulent med ønske om et kursus. Derefter bliver det gennemført på arbejdspladsen.

3.4 Mentor

Lederforeningens mentorordning har nu løbet i cirka tre år. Det første år forløb med meget gode tilbagemeldinger fra deltagerne. Andet år har det været lidt vanskeligere at få koblet mentorpar sammen. Der er rigtig mange erfarne ledere, der gerne vil lære fra sig som mentor, men der er desværre næsten ingen ledere, der tager imod tilbuddet. Der har været lidt mere aktivitet i det forgangne år, men stadig ikke så høj som man kunne forvente i forhold til det behov Lederforeningen bliver mødt med derude, særlig blandt nye ledere.

Der er pt. 21 mentorer og kun 8 aktive mentorpar.

Flere ledende sygeplejersker har tidligere haft mentorer fra egen organisation. Fordelen med Lederforeningens mentorordning er, at mentee møder en meget erfaren leder, som han eller hun ikke kender i forvejen. Idet de ikke kender hinandens organisationer opstår der lynhurtigt det fortrolige rum, der kan åbne for nye, friske vinkler på udfordringerne som leder.

Mange arbejdspladser etablerer også mentorordninger for nye ledere. Men de har ofte fokus på drift og opgaveløsning fremfor ledelse. I Lederforeningens indsats over for nye ledere er mentorordningen et af de anbefalede tilbud.

3.5 Karriere- og uddannelsessamtaler

Lederforeningen tilbyder medlemmer karrieresamtaler over telefonen. Man booker selv tidspunktet via hjemmesiden. Samtalen varer en halv time og foregår med en ledelseskonsulent. Karriere- og uddannelsessamtalerne begyndte i sommeren 2015 som et pilotprojekt i samarbejde med Din Sundhedsfaglige A-kasse og alle Dansk Sygeplejeråds kredse. I det første år gennemførte parterne 117 karriere- og uddannelsessamtaler i alt. Lederforeningen gennemførte 13

karrieresamtaler. Dette tal er næsten fordoblet. I perioden 1. juli 2017 til 1. juli 2018 har Lederforeningen afviklet 23 karrieresamtaler.

3.6 Leder-TR

Det er LF's overbevisning at leder-TR er grundstenene i arbejdet med løn og vilkår på ledernes arbejdspladser. Leder-TR er også en oplagt samarbejdspartner for den øverste ledelse til at få større sammenhæng mellem det yderste og det centrale led og dermed mulighed for et fokus på kvaliteten af pleje og behandling.

Leder-TR har derfor også i denne beretningsperiode været et indsatsområde for LF. Vi har besøgt de fleste leder-TR og afholdt møder og seminarer for leder-TR samt drøftet mulige veje for at få endnu flere leder-TR.

Leder-TR bliver inddraget i Lederforeningens virke, fx var leder-TR stærkt involveret i at udvælge krav på lederområdet til OK18.

Vi får flere leder-TR men det går for langsomt. Det vil stadig være et fokus de næste år. Målet er stadig, at få leder-TR på alle arbejdspladser. Det er der dog lidt vej til endnu - pt. har vi således 30 leder-TR rundt om i landet.

Som noget nyt, er leder-TR valgt for 4 år ad gangen. Det hænger sammen med den beslutning Dansk Sygeplejeråd traf på Kongressen i foråret 2018.

3.7 Løn

Lederforeningens lønmodel er et vigtigt redskab i dialogen om ledelse med arbejdsgiver. Ved lokale forhandlinger er det mange steder lykkedes Lederforeningen, at samle arbejdsgiver og ledere fra andre faggrupper omkring lederlønsmodellen.

LØN FOR LEDELSE

Fælles opslagsniveau for honorering af ledelsesopgaven på det gældende ledelsesniveau (uagtet overenskomstgruppe).
[Kan forhandles lokalt med andre faggrupper og på tværs af overenskomst]

LØN FOR LEDELSESKOMPLEKSITET

Honorering for ledelseskomplesitet der defineres, så det giver mening for organisationen og på tværs af ledergrupper.
[Kan forhandles lokalt med andre faggrupper og på tværs af overenskomst]

LØN FOR PERSONLIGE KVALIFIKATIONER

Herunder uddannelsesmæssige og særlige professionsrettede, samarbejds-mæssige og individuelle kvalifikationer

RESULTATLØN OG BONUS

Honorering af målbare, fælles aftalte resultater

Siden Lederforeningen i 2011 fik forhandlingsretten over de decentrale lønforhandlinger for ledende sygeplejersker, har vi arbejdet målrettet på at påvirke KL, Danske Regioner, arbejdsgiverne i kommuner og regioner samt fagbevægelsen til at arbejde med en lederlønsmodel, der honorerer ledelse, ledelseskomplesitet og faglighed samt personlige kvalifikationer, ud fra devisen om at det er anderledes at være leder end medarbejder. En leder bliver bedømt væsentlig mere individuelt for sine præstationer end en medarbejdergruppe.

Vi er måske ved at lykkes med vores mål. Ved OK18 blev det aftalt, at der skal ske en sikring af at lederne kan se en mulig lønudvikling fremadrettet. Forhåbentligt kan det ende med en lønmodel, der tager højde for det som Ledelseskommisionen nu har påpeget: Det er anderledes at være leder end at være medarbejder, også selv om begge parter er i et ansættelsesforhold.

De individuelle lønforhandlinger betaler sig!

Jf. overenskomsten på det kommunale område og en fælles aftale med regionerne, har lederne mulighed for selv at forhandle de lokale lønmidler. Det foregår rent praktisk ved at lederne tager kontakt med Lederforeningens konsulenter og sammen lægger en strategi for forhandlingen.

Gennem lokale lønforhandlinger er der fra juli 2017 – juli 2018 kommet over 15 millioner kroner hjem til ledende sygeplejersker, hvoraf knap 7 millioner er udbetalt som engangstillæg. Pengene er forhandlet hjem både af lederne selv og af Lederforeningen.

Beslutning fra Generalforsamlingen 2017

På Generalforsamlingen i oktober 2017 blev det besluttet: "At Lederforeningen skal sikre, at ledende sygeplejersker i videst muligt omfang kan få informationer om lønspænd og generelle lønaftaler indenfor hvert ansættelsesområde og hvert ledelsesområde. Oplysningerne skal vises for den samlede faste løn. Informationerne kan f.eks. gøres tilgængelige for medlemmer af DSR på hjemmesiden".

Lederforeningen har efterfølgende set på mange model-

ler for at indfri beslutningen. Der er mange hensyn til data, anonymisering, bevægelse i lønsituationerne mm. der ikke har muliggjort, at finde et simpelt og overskueligt system, der sikrer at tallene altid er valide. Lederforeningen har derfor sammen med Forhandlingsafdelingen i DSR fået udarbejdet et lønbarometer, som kan give vejledende pejlinger på lønspænd på de forskellige ledelsesniveauer. Derudover ligger der forhåndsaftaler på hjemmesiden for de kommuner og hospitaler, der har indgået forhåndsaftaler.

Det er fortsat en god ide at kontakte Lederforeningen før en lønforhandling, en ansættelsessituation eller en hvilken som helst anden anledning, hvor løn og sammenligningsniveau er på tale.

3.8 Vilkår

Løn er vigtig og et konstant fokusområde for LF, men gode vilkår for ledelse er mindst lige så vigtigt. Vi oplever at mange ledere og ledergrupper ønsker at drøfte deres vilkår i langt større grad end tidligere. LF har været rigtig mange steder i løbet af det sidste år og vi skal sammen med jer finde vejen til bedre vilkår på de enkelte arbejdspladser. Dårlige vilkår for ledelse giver rekrutterings/fastholdelsesudfordringer, dårligt arbejdsmiljø for medarbejderne, dårligere faglig kvalitet i kerneopgaven, øget sygefravær hos medarbejderne, dårligere økonomi og meget mere. Det er derfor en win-win for både arbejdsgiver og alle andre hvis vi kan forbedre lederens vilkår for ledelse.

Lederforeningen hjælper også lederne ifht deres medarbejders arbejdsmiljø. Senest afviklede vi en temadag for ledere i København i samarbejde med Kreds Hovedstaden. Mødet var for ledere, der ønsker input til at forebygge og håndtere stress samt få stresssygemeldte medarbejdere tilbage til arbejdet. Mødet var meget velbesøgt.

4. Det kommende



En beretning er selvfølgelig primært bagudskuende, men vi vil alligevel gerne adressere den tænketank der er planlagt til at blive en realitet i 2019.

4.1 Tænketank

Tænketanken er det kommende års store satsning i Lederforeningen – årets Lederdag bliver startskuddet på selve tænketanken, men inden vi nåede hertil har bestyrelsen arbejdet målrettet og ambitiøst på at finde svaret på, hvordan vi stærkt, samlet og indflydelsesrigt får sat retning på de mange visioner, ønsker og krav Lederforeningen gerne vil påvirke og indfri – ikke bare for medlemmerne i Lederforeningen, men også i sundhedsvæsenet, i fagbevægelsen og på den sundhedspolitiske arena. Svaret herpå blev TÆNKE-TANKEN.

Indsatsområder er, hvad vi sammen gør dem til. Jo flere vi er samlet, jo mere får vi diskuteret. Jo flere der byder ind, jo sjovere og jo mere virkningsfuldt er det.

Tænketanken skal i første omgang bestå af ledende sygeplejersker. Formålet er at bringe viden og synspunkter ind i ledelses- og sundhedsdebatten, i det politiske rum, til beslutningstagere og meningsdannere – så fremtidens debat på området er præget af viden, fra dem der står med et stort ansvar: Ledende sygeplejersker.

Ledende sygeplejersker i alle afkroge af sundhedsvæsenet - kommunalt, regionalt, privat eller statsligt og på mange forskellige ledelsesniveauer – har en kæmpe indflydelse på hverdagen i sundhedsvæsenet, på kvalitet, udvikling, økonomi, organisationsformer, patienter, borgere, medarbejdere... ja, indflydelse i hverdagen er der meget af – men er der nogen der ser det? Og er hverdagsindflydelse nok til at sætte de store linjer, påvirke de politiske beslutninger og rent faktisk sætte en dagsorden i sundhedsvæsenet, som lever op til det der gjorde, at vi hver især valgte at blive ledere?

5. Hvor er medlemmerne?

Sammentælling af arbejdspladser og medlemmer

Pr. 20. juni 2018

	Antal ansættelsesmyndigheder	Antal arbejdspladser	Antal medlemmer
Offentlige somatiske sygehuse	24	75	1560
Offentlige hospicer	2	2	4
Regionale arbejdspladser i psykiatrien	7	111	375
Øvrige regionale arbejdspladser	13	32	69
I alt	46	220	2008
Kommunale arbejdspladser (plejehjem, hjemmepleje, bosteder, visitation, sundhedspleje, social-psykiatri mv.)	111	896	1646
Statslige arbejdspladser	26	43	59
Private sygehuse	13	18	35
Private hospicer	15	15	33
Øvrige private arbejdspladser	101	169	243
	129	202	311
Ukendt			47
I ALT	313	1362	4071



Lederforeningen

Sankt Annæ Plads 30, 1250 København K

Telefon 46953900

lederforeningen@dsr.dk www.dsr.dk/Lederforeningen

