

TO ÅR I LEDERFORENINGEN

SKRIFTLIG BERETNING 2018-2020

2020

LEDERFORENINGEN

Formandens forord

1

TO ÅR PÅ TI MINUTTER / s. 4

Den skriftlige beretning kogt ned til en enkelt side

2

TO ÅR I SUNDHEDSSYSTEMET / s. 6

Coronaudfordring i fem regioner
Coronaudfordring i 98 kommuner
Ledelse og corona
Lederforeningen og corona
Et nyt sundhedsvæsen
Ældrepleje kom på den politiske dagsorden
Forberedelse til OK 21

3

DIT MEDLEMSKAB I LEDERFORENINGEN / s. 11

Værdien af dit medlemskab
Lederforeningen som politisk talerør
Bestyrelsen er politisk omdrejningspunkt
Formandskabet
Sekretariatet
Faglige sager
Kurser og arrangementer
Faglige stafetdage
Leder-TR og netværk

4

LEDERFORENINGENS UDADVENDTE AKTIVITETER / s. 15

Udadvendte aktiviteter
Fagbevægelsens Hovedorganisation
Opfølgning på Ledelseskommision
Væksthus for Ledelse
Tænk tanken Forkant
Kommunikation

ET DANSK SUNDHEDSVÆSEN UDFORDRET SOM ALDRIG FØR

Året 2020 vil formentlig mest blive husket på grund af én ting. Nogle af os vil måske kunne huske historien om ”Palle alene i verden”, der handler om et barn, der vågner til en helt ny verden. Sådant kunne det vel næsten føles, da vores danske samfund pludselig blev ændret nærmest fra den ene dag til den anden. Det fik store konsekvenser for arbejdet i sundhedsvæsenet og ikke mindst for os ledere.

Man kan sjældent nøjes med at skrive et enkelt ord i en beretning, når to års arbejde skal gøres op. Alligevel er det i denne første to-årige beretning næsten muligt at nøjes med bare ét ord. Ordet er naturligvis ... Corona.

Året 2020 har været så helt og aldeles anderledes med en verdensomspændende coronapandemi.

Det danske sundhedsvæsen har vel aldrig nogensinde før i nyere tid skulle vise sin værdi på den måde i forhold til en enkelt udfordring, som det var været tilfælde med corona og COVID-19 i 2020.

For os som ledere har det være udfordrende ... og også spændende at skulle løse opgaven med corona. Men dét kan vi vel også kun konkludere, fordi vi indtil nu er lykkedes så flot med at få sundhedsindsatsen vendt og indrettet til at kunne tackle corona.

Den skriftlige beretning er i øvrigt den første, der skal fortælle om hele to års arbejde. Derfor handler den naturligvis også om andet end corona.

Lederforeningen er i en god udvikling med medlemsfremgang og også flere nye tiltag.

Politikere i kommuner, regioner og på Christiansborg har i snart to år også været i fuld gang med at forberede, hvordan sundhedsvæsenet kan forbedres.

Denne sommer voksede debatten om ældreplejen og om ikke den bør forbedres.

Lederforeningen har bidraget i ældredebatten med fem konkrete anbefalinger og vi arbejder også med forslag til udvikling af fremtidens sundhedsvæsen.

Vi håber derfor, at du får lyst til at mødes med kolleger og diskutere både udviklingen i sundhedsindsatsen – og hvordan vi som ledere kan være med til at præge udviklingen. Generalforsamlingen foregår i år den 22. oktober. Du kan denne gang også deltage virtuelt.

God fornøjelse med beretningen!



Irene Hesselberg

*Irene Hesselberg, formand
Lederforeningen*

1 TO ÅR PÅ TI MINUTTER

Her får du det lynhurtige overblik

Lederforeningen har de seneste to år oplevet en medlemsfremgang på i alt 3 procent, så foreningen i dag omfatter i alt 4210 ledere indenfor sundhedsområdet.

Lederforeningens mission er at varetage ledende sygeplejerskers interesser samt at konsolidere ledende sygeplejerskers position og indflydelse i sundhedsvæsenet.

Antallet af faglige sager ligger nogenlunde stabilt. I løbet af de to år er det blevet til i alt 4592 faglige medlemssager. Dertil kommer 606 arbejdspladssager.

De faglige medlemssager fordeler sig således, at Lederforeningen i løbet af et år er i kontakt med 43 % af sine medlemmer på denne måde.

Karakteren af de faglige sager har en overvægt i lønsager og sager i forbindelse med nyansættelser. I løbet af de to år har lederne og Lederforeningen til sammen forhandlet mere end 42 mio. kr. i lokale løntillæg.

Lederforeningen tilbyder en række forskellige medlemsarrangementer. I denne beretningsperiode er der i alt afholdt 80 medlems- og netværksmøder. Et forsøg med at afholde større regionale netværksarrangementer ser ud til at tiltrække mange. Hvert enkelt regionale arrangement kan således appellere til op mod et halvt hundrede ledere, der på denne måde får mulighed for at møde lederkolleger fra lokalområdet og på den måde vende hverdagen anderledes nært.

Lederforeningens største arrangement er fortsat den årlige dag med fokus på ledelse, INSPIRATOR, der tiltrækker over trehundrede ledere fra hele landet. Desværre måtte dagen aflyses i 2020 på grund af corona-pandemien.

Pandemien har også sat sit præg på de faglige aktiviteter. Lederforeningen har begæret forhandlinger med samtlige kommuner og regioner på grund af det store ekstra arbejde, som lederne har måtte udføre i forbindelse med pandemien.

Det politiske arbejde med at få arbejdsgiverne til også at anerkende denne indsats på lederniveau ser heldigvis ud til at lykkes mange steder.

Typisk opnår ledere et engangsbeløb på omkring 10-15.000 kroner til nogle steder at blive honoreret med væsentligt mere. Ligesom en del ledere har fået en eller to uges ekstra ferie.

De steder hvor der ved beretningens slutning endnu ikke er blevet forhandlet, er der lavet aftaler om en kommende forhandling.

Lederforeningens bestyrelse er foreningens politiske omdrejningspunkt, og arbejdet varetages desuden i dagligdagen af formanden og næstformanden, der begge er frikøbt til opgaven. Formandskabet har således for eksempel deltaget i forhandlingerne omkring coronasituationen. Formandskabet koordinerer også indsatsen i forhold til foreningens Leder-TR og derigennem skabe et godt samarbejde lederne imellem og med arbejdsgivere.

Politisk har bestyrelsen blandt andet forholdt sig til de skiftende udmeldinger fra Christiansborg i forhold til udvikling af ny struktur for sundhedsvæsenet. Også den seneste offentlige debat om kvaliteten i ældreplejen har Lederforeningen forholdt sig til med fem konkrete anbefalinger til, hvordan plejeindsatsen kan forbedres.

Til at understøtte debatten om ledelsesspænd, og hvordan lederen kan fungere bedst i sin ledelse, har vi igangsat et forskningsprojekt i samarbejde med Kronprins Frederiks Center for Offentlig Ledelse med deltagelse af flere hundrede ledere og også med medarbejdernes oplevelser inkluderet.

Denne sommer har Lederforeningen også startet forberedelserne til de kommende forhandlinger om nye overenskomster.

Selve forhandlingerne foregår først rigtig i starten af 2021. Men det hele starter med, at vi som ledere har peget på, hvilke forbedringer vi især synes, at der er brug for.

Der er afholdt en lang række medlemsarrangementer, hvor vi har snakket krav og vores vilkår som ledere. Og flere end 1100 ledere har indsendt konkrete bud på overenskomstkrav.

Om et halvt års tid ved vi, hvordan de nye overenskomster så ender efter forhandlingerne med arbejdsgiverne i kommuner og regioner.



En af Lederforeningens hovedopgaver er at medvirke til at skabe fællesskab mellem ledere på tværs af hele sundhedsområdet. Det gør vi blandt andet ved at mødes til spændende aktiviteter, debatter og arrangementer, der kan inspirere i vores arbejdsliv som ledere. I år måtte vi dog aflyse årets største arrangement, INSPIRATOR, på grund af corona.

Foto: Fagkongres 2019 (INSPIRATOR) - Mads Lending.

Ledere kan inspireres på mange måder. På vores store lederdag i 2019, der foregik i Odense, viste ledelseskonsulent Asger Steenholdt, at man for eksempel også kan inspireres af, hvordan musikere i et rockband spiller sammen ... og får det til at lyde godt.

Foto: Mads Lending.



2 TO ÅR I SUNDHEDSSYSTEMET

To år ... lidt mere i dybden

Det har været to år med masser af opmærksomhed om det danske sundhedssystem. Politikerne har fokus på vores fælles sundhedsindsats både med forslag til ny indretning, mere central styring, besparelser, nye supersygehuse, bedre indretning af ældreplejen og meget mere.

Som ledere har vi skulle sikre, at dagligdagen har været lige tryk og god - med patienten og borgeren i centrum, uanset hvordan der ellers har været storm og blæst. Det har bestemt ikke været den letteste opgave.

Coronaudfordring i fem regioner

Store dele af et samfund, der blev sendt hjem. Offentlige myndigheder der lukkede ned. Erhvervsliv, kulturliv og hele den måde vi møder hinanden, der alt sammen blev sat i stå

eller på "stand by". Havde nogen forsøgt at beskrive situationen i det danske samfund – måske som bud på en fiktiv spændingsfilm eller roman – ville de fleste af os formentlig have tænkt det som løssluppet, unødvendig overdramatisk eller måske endda helt urealistisk.

Men corona-virusset skabte dette forår en helt reel verdensomspændende frygt for, at sundhedsvæsenet ville kollapse og bukke under for en virus, der ville betyde enorme antal syge, indlæggelser og dødsfald.

Hele det danske sundhedsvæsen har på den måde også udført en kraftanstrengelse, som ikke er set i nyere dansk historie. Og de ledende sygeplejersker har løftet en kæmpe opgave for at det overhovedet kunne lade sig gøre.

Frygten startede så småt i slutningen af 2019, hvor verden kunne se, hvordan Kina blev udfordret af den ukendte virus. Men efter få måneder var virussen spredt, og frygten også blevet verdensomspændende.

I Danmark blev frygten pludselig ekstra reel, da regeringen med statsminister Mette Frederiksen i spidsen traf beslutning om omfattende indgreb i hele det danske samfund.

I de fem regionale sundhedssystemer blev ledere sat til at forberede, hvordan man kunne tackle den værst tænkelige

KAN DU HUSKE DE TO ÅR?

EFTERÅR 2018

Lederforeningen holder generalforsamling og beslutter blandt andet fremover at have to-årige perioder mellem sine generalforsamlinger. Lederforeningen søsætter en tænketank, der skal medvirke til at sætte fokus på sundhedsområdet udvikling. Tænketanken består hovedsagelig af sygeplejefaglige ledere.

VINTER 2018-2019

Statsminister Lars Løkke Rasmussen (V) og Regeringen præsenterer forslag til ny sundhedsreform, hvor regionerne nedlægges. Regeringen, KL og Danske Regioner udpeger på en ledelsesambassadør for offentlig ledelse. Den nye ledelsesambassadør er tidligere hospitalsdirektør og medlem af regeringens ledelseskommision. Lederforeningen inviterer ledelsesambassadøren til samarbejde.

FORÅR 2019

Lederforeningen holder Fagkongres med over tre hundrede ledere fra hele sundhedsområdet som deltagere.

SOMMER 2019

Folketingsvalg betyder regeringsskifte og ny Sundheds- og Ældreminister. Diskussionen om at nedlægge regioner og ændre hele strukturen i sundhedssystemet bliver taget af bordet og ændret til, at der i stedet skal arbejdes videre med en ny sundhedsreform og indretning af sundhedssystemet.

situation med massive indlæggelser på grund af corona.

De sygeplejefaglige ledere blev på mange måder et omdrejningspunkt for hele denne enorme opgave. Hele sundhedsvæsenet blev ombygget. Hospitaler skulle kunne tage imod en ny og ukendt sygdom. Næsten al anden behandling blev tilsidesat. Nye akutafdelinger blev etableret. Personale blev flyttet. Regler for varsling af vagtplanlægning og ændringer blev sat ud af kraft. På mange måder var det vel næsten at sammenligne med en krigssituation.

I dag kan vi kigge tilbage på året og de mange uforudsete opgaver med stolthed. For vi har foreløbig løst udfordringen næsten til topkarakter.

Men coronasituationen og presset på hele sundhedssystemer ændrer sig fortsat og også i de kommende måneder. Situationen påvirker løbende lederens arbejdsforhold og hele indsatsen i sundhedssystemet.

Coronaudfordring i 98 kommuner

Måske er det først med coronakrisen, at sundhedsvæsenets bredde virkelig er gået op for mange almindelige danskere. Sundhedsvæsenet handler ikke kun om hospitaler. Det handler også om pleje af ældre, omsorg for sårbare, rehabilitering

og genoptræning efter sygdom. Sundhedsvæsenet handler dermed i høj grad om hele vores velfærd.

Mens man på mange hospitaler heldigvis aldrig kom til at skulle kæmpe helt praktisk med coronaen, da beredskabet var etableret og parat – så kunne de kommunale sygeplejefaglige ledere ikke nøjes med at vente på pandemien. Overalt har man været udfordret i, hvordan ældre og sårbare kunne beskyttes mod at blive smittet. Den vigtige kontakt med nære og pårørende måtte forbydes. Ordet omsorg fik på mange måder en helt ny betydning og også udfordring. Alle steder udfordrede corona. Og alle steder kan vi også nu konstatere, at der er ydet en helt fantastisk indsats ...

Ledende sygeplejersker blev i høj grad brugt på tværs af forvaltninger. Sygepleje og hygiejne var pludselig ikke kun et anliggende indenfor sundhed, omsorg og ældrepleje.

Selvom vi lige nu synes, at vi heldigvis kan se tilbage på hele denne udfordring som en slags fortid, så er faren og frygten på ingen måde forsvundet.

Corona er her stadig og viser sig, så snart der slækkes på opmærksomheden. Vi er dog forberedt på en helt anden måde

EFTERÅR 2019

Lederforeningen tilbyder netværkskuffert og at ledere kan skabe netværk via Leder-TR-systemet. Ledelsesugen med fokus på offentlig ledelse afholdes for første gang. Lederforeningen medvirker til, at medlemmer af den nu afsluttede Ledelseskommisionen genbesøger sine anbefalinger og evaluerer.

VINTER 2019-2020

Lederforeningen begynder forberedelse til, hvordan man kan inspirere politikere i forbindelse med den kommende sundhedsreform, således at der blandt bliver bedre fokus om at skabe sammenhæng i sundhedssystemet.

FORÅR 2020

Corona ændrer med ét hele hverdagen i sundhedssystemet. Pandemien påvirker overalt. Lederforeningen må aflyse sin store lederkonference INSPIRATOR.

SOMMER 2020

Lederforeningen tager initiativ til, at ledere også skal honoreres for deres ekstraordinært store indsats i forbindelse med corona. Der begæres forhandlinger med samtlige kommuner og regioner om ekstra honorering. Ældreplejen bliver sommerens anden store politiske emne efter en tv-dokumentar. Forberedelserne til OK 21 starter. En flot stor procentdel af lederne medvirker ved at indsende forslag til krav og fokusområder i forbindelse med de kommende forhandlinger

EFTERÅR 2020

Lederforeningen fortsætter forhandlingerne med kommuner og regioner om honorering på grund af corona. Corona fortsætter samtidig med at påvirke sundhedssystemet. Sundheds- og Ældreministeren inviterer til ældreopmøde om ældreplejen

end i marts. Så i den forstand kommer vi formentlig og forhåbentlig aldrig til at opleve samme følelse af usikkerhed og frygt for ikke at kunne tackle sådan en udfordring.

Ledelse og corona

Situationen med corona har også udfordret selve ledelsen og vores måde at kunne og skulle lede på. Det har i perioder været nødvendigt at kunne træffe beslutninger endog meget hurtigt. I foråret betød det, at nogle af vores aftaler for eksempel varsling af vagtplaner blev sat ud af kraft. Der er grund til at rose, at medarbejdere over hele landet også forstod, at det var nødvendigt med andre procedurer i den akutte situation. Heldigvis vidste man, at det ikke handlede om at indskrænke medarbejderdemokrati eller forringe arbejdsmiljø permanent. Efter et forår med denne atypiske arbejdsituation var det også vigtigt, at vi fandt tilbage til strukturer, hvor alle føler, at de ikke presses ud over det rimelige i dagligdagen. Nogle steder begyndte man at tale om, at sundhedsvæsenet kunne risikere en daglejer-tendens, hvor der ikke var ordentlig respekt for medarbejderne. Det har vi naturligvis godt vidst ikke ville komme på tale. Men der er ikke tvivl om, at corona situationen også har krævet et vigtigt efterarbejde med at sikre den tillid mellem medarbejdere og ledere, som er helt nødvendig for at vi kan fungere godt og bedst som ledere. Det arbejde pågår stadig og vil formentlig fortsætte så længe vi stadig befinder os i den usikre corona-tid.

Det er tankevækkende, at vi i starten af den to-årige generalforsamlingsperiode var travlt beskæftigede med at skulle tackle en række besparelser i sundhedssystemet rundt om i landet. Lederforeningen var i medierne og påtale, at det er en både usund og tosset fremgangsform at ende i ukontrollerede hovsa-besparelser, når det handler om indretning af sundhedsområdet. Selvom vi ikke er ude over den slags problemer med besparelser i sundhedssystemet, så er der forhåbentlig her i 2020 en større politisk forståelse for, at det danske samfund har brug for et velfungerende sundhedsvæsen, der hænger sammen på tværs af regioner, stat og kommuner.

Lederforeningen og corona

Forhåbentlig har du oplevet, at du har fået god opbakning fra Lederforeningen i forbindelse med hele corona-udfordringen.

Vi har forsøgt at gear vores tilbud således, at du har kunne trække på Lederforeningen også i denne særlige situation. Ved siden af, at du kan gøre brug af din personlige ledelseskonsulent, der kender dit arbejdsområde ekstra, så udvidede vi vores daglige telefon-hotline, hvor man hurtigt kan få sparring og gode råd i konkrete udfordringer. Vi arrangerede også virtuelle møder, hvor vi sammen kunne vende de særlige situationer mere indgående.

På DSR's hjemmeside blev de mange udfordringer og retningslinjer beskrevet og fortolket, så du også som leder kunne se, hvad dine medarbejdere blev rådet og vejledt til fra fagforeningens side.

Danske Regioner, Kommunernes Landsforening og fagbevægelsen aftalte en fælleserklæring, som bl.a. omhandlede honorering ud fra gældende overenskomster. For os ledende sygeplejersker betød det, at der skulle indgås såkaldte ”merarbejds-aftaler”, hvis ledere skulle honoreres for deres indsats. Efter de første måneders store indsats, og op til fælleserklæringens udløb i maj, har Lederforeningen på den baggrund begæret forhandling for alle ledende sygeplejersker og radiografer med henblik på ekstra honorering, for en ekstraordinær indsats udover det forventelige.

Det synes vi er en helt naturlig reaktion. For lederne har en væsentlig del af æren for, at sundhedssystemet har kunne tilpasses og indrettes efter de nye udfordringer. Selvom vi som ledere helt grundlæggende honoreres for det ekstra ledelsesansvar, så har coronatiden udfordret ekstraordinært.

Det politiske arbejde med at få arbejdsgiverne til også at anerkende denne indsats på lederniveau ser heldigvis ud til at lykkes mange steder.

Typisk opnår ledere et engangsbeløb på omkring 10-15.000 kroner – til nogle steder at blive honoreret med væsentligt mere. Ligesom en del ledere har fået en eller to uges ekstra ferie.

De steder hvor der ved beretningens slutning endnu ikke er blevet forhandlet, er der lavet aftaler om en kommende forhandling. Hvis du ikke allerede har været til eller er inviteret til et medlemsmøde herom, hører du fra os snart.

Det skal lige bemærkes, at den normale tilgang med individuelle årlige lønforhandlinger stadig er gældende. Det er kun foranlediget af den helt ekstraordinære situation,

at Lederforeningen har begæret forhandling på vegne af alle på én gang.

I næsten alle kommuner og regioner har arbejdsgivere haft det udgangspunkt, at der ikke skal ydes særligt honorar for covid19 indsats. I stedet er der så blevet set på lederens kvalifikationer og særlige opnåede resultater i 2020. Det har så udløst engangsbeløb eller kvalifikationstillæg. Vi har ved alle forhandlinger med arbejdsgivere, benyttet lejligheden til at efterse tidligere indgåede forhåndsftaler. Nogle steder er der således ikke blevet givet noget for Covid, men forhandlingen har til gengæld så givet anledning til at forbedre forhåndsftalen.

FORHANDLINGER PÅ GRUND AF CORONA

Lederforeningen har bedt om forhandlinger med samtlige kommuner og regioner med henvisning til den ekstraordinære indsats fra lederne på grund af corona.

Typisk opnår ledere et engangsbeløb på omkring 10-15.000 kroner til nogle steder at blive honoreret med væsentligt mere. Ligesom en del ledere har fået en eller to uges ekstra ferie.

Et nyt sundhedsvæsen

Corona har på sin vis også vist, hvor vigtig det er, at vores sundhedsvæsen fungerer på tværs af kommuner og regioner. Det er jo egentlig hverken nyt eller overraskende. Men det illustrerer den pointe, som Lederforeningen har stået til lyd for i mange år, at sammenhængskraften er vigtig. Vi tror fortsat på, at vi som sundhedsfaglige ledere bør have en nøglerolle i at skabe denne sammenhængskraft. Det mest effektive sundhedsvæsen skal bygges på overblik og kommunikation på tværs af strukturer som regioner og kommuner. Det har været en stor fornøjelse at se, hvordan man på den måde kan opnå ekstra ressourcer og resultater i en helt konkret situation med corona, når man skaber denne sammenhængskraft. Den viden bør vi naturligvis tage med os videre. Sundheds- og ældreminister Magnus Heunicke har flere gange udtalt – og gentaget – at der vil komme et udspil fra regeringen til en modernisering og fremtidssikring af hele sundhedsvæsenet.

I Lederforeningen har vi netop forsøgt at skabe opmærksomhed om vigtigheden af at skabe sammenhængskraft på tværs af organisationsstrukturer – og også at sundhedsvæsenet i endnu højere grad tør tale om og prioritere, at et velfungerende sundhedssystem i høj grad tager udgangspunkt i denne koordinering og ledelse på tværs af hele behandlingssystemet.

Også den forrige regering – med statsminister Lars Løkke Rasmussen i spidsen – talte om en nødvendig modernisering af sundhedsvæsenet. Regeringen nåede at præsentere en ny indretning af sundhedsvæsenet – uden regioner men i stedet med fem sundhedsforvaltninger og 21 sundhedsfællesskaber og med målet om færre sygehusbesøg og en flytning af opgaver til kommuner og stat.

Også her pegede Lederforeningen på det nødvendige i at sikre en sammenhængskraft på tværs af organisationsstrukturerne.

Der findes ikke enkle løsninger, der hurtigt nedbryder indviklede behandlingsforløb eller skaber den perfekte borgerindsats. Heller ikke selv om der med den politiske udmelding om tusind ekstra sygeplejersker nu er fokus om at få flere sygeplejersker ind i systemet.

Men ved i højere grad at tage udgangspunkt i patienten og borgeren og have et mål om at skabe en sammenhængende indsats, tror vi på at der bedre kan skabes gode resultater. Det kræver, at man også tør sætte mere fokus på ledelse og ledere i sundhedssystemet.

En god behandling måles ikke alene i selve indlæggelsestiden ligesom en værdig ældrepleje ikke måles antallet af hænder og minutter.

Der skal samarbejdes på tværs i hele indsatsen og indsatsen skal koordineres. Øget fokus på sygeplejefaglig ledelse vil sikre et nødvendigt grundlag for at kunne skabe en indsats med kvalitet og med udgangspunkt i borgeren og borgerens behov.

Dette arbejde om at synliggøre ledere og behovet for ledelse på tværs af systemet fortsætter vi. Arbejdet foregår med politiske henvendelser til både arbejdsgivere og til de politikere der er med til at forme fremtidens sundhedsvæsen.

Vi har også peget på, at udvikling af sundhedsvæsenet handler om at udnytte ressourcer og muligheder på nye

måder. Den teknologiske udvikling og for eksempel en bedre udnyttelse af digitale måder at inddrage patienter og pårørende er bare én måde at tænke i at udvikle sundhedsvæsenet.

Med corona er det digitale univers nu blevet taget i brug med ”syv-mile-skridt”. Men Lederforeningen har også peget på, at lederne bør have bedre muligheder for at indrette hverdagen ud fra de lokale forhold. Det kan blive en nøgle til mere nærvær og nærhed. Den nye regering, der tiltrådte i sommeren 2019 har da også peget på, at der måske er skabt for meget bureaukrati og bøvl. I stedet bør der mere tillid ud i systemet, mere plads til faglighed og ledelse, for eksempel via flerårige budgetter for plejehjem, har man foreslået.

Vi bakker op om at give lederne mulighed for ledelse!

Ældrepleje kom på den politiske dagsorden

Fremtidens sundhedsvæsen handler også om, hvordan vi får udviklet den bedste ældrepleje. Hovedparten af landets plejehjem har efterhånden fået en sygeplejefaglig leder i spidsen. Her oplever vi, hvordan plejesystemet også udfordres. Selve plejebehovet er øget betydeligt i takt med, at de ældre på plejehjemmene er svækkede og sårbare.

Debatten om kvaliteten af tilbuddet på plejehjemmene har bølget hen over sommeren 2020 efter at medierne bragte billeder fra skjulte tv-optagelser.

Det er en vigtig debat. Naturligvis er plejhjemslederne ansvarlige for, at kvaliteten og plejen på plejehjemmene er i orden i dagligdagen. Men som samfund må vi også se på de faktorer, som er med til at skabe forhindringer for en ordentlig kvalitet. Det handler ikke kun om økonomi og ressourcer. Mange steder er det for eksempel svært at skaffe personale med de rette kvalifikationer. Det har vi peget på længe. Derfor er det godt, at der nu også skabt politisk debat om denne del af sundhedsområdet. Vi har naturligvis stillet os til rådighed, så vi og dermed lederne betragtninger også inddrages i det forestående arbejde med at skabe bedre pleje af vores ældre borgere.

Læs Lederforeningens ældrebefalinger:

www.dsr.dk/lederforeningen/nyhed/aldrebefalinger

Forberedelse til ok 21

Overenskomster er en væsentlig årsag til, at hele det danske arbejdsmarked fungerer så godt og også med ordnede arbejdsforhold.

Lederforeningen har også fokus på at medvirke til, at du som leder oplever at have et godt arbejde og arbejdsmiljø. Det handler både om mulighederne for at udfolde din ledelse – og det handler også om personlige arbejdsvilkår og løn.

I 2018 betød de nye overenskomster generel lønstigning til alle samt en forhøjelse af pensionsprocenten.

Efter OK 18 er der arbejdet seriøst på lokallønsforhandlinger. Lederne og Lederforeningen har til sammen forhandlet mere end 42 mio. kr. i lokale løntillæg i perioden juli 2018 til juli 2020. Eller med andre ord: Det nytter, at du forhandler dine lønforhold jævnlige - naturligvis med tilhørende sparring og hjælp fra konsulenterne i Lederforeningen.

DU KAN STIGE I LØN

Det nytter, at du forhandler dine lønforhold jævnlige. Lederne og Lederforeningen har til sammen forhandlet mere end 42 mio. kr. i lokale løntillæg i perioden juli 2018 til juli 2020.

Lederforeningen har sammen med resten af fagbevægelsen i sommeren 2020 startet det arbejde, der skal føre til nye overenskomster for de sygeplejefaglige ledere i både kommuner og på de regionale arbejdspladser i 2021.

20 medlemsmøder, spørgeundersøgelse med kravindsamling og også tilbud om at komme og snakke lederens rolle og arbejdsvilkår, er bare nogle af de ting, som vi har søsat og gennemført.

Det er værd at bemærke og rose, at flere end 1100 ledere har indsendt forslag til, hvad der kunne være rimelige krav og fokusområder. Det er rigtig mange, og alle forslag er blevet brugt efterfølgende.

Forhåbentlig har du deltaget i nogle af de virtuelle møder, hvor vi har drøftet, hvordan vi synes, at vores arbejdsforhold som ledere kan forbedres. Selve overenskomsterne forhandles i 2021, men inden skal vi selv nå frem til, hvordan vi bedst kan forbedre overenskomsterne.

I den kommende tid skal det fælles forhandlingsfællesskab lægge sig fast på en strategi, som både omfatter sygeplejersker, de sygeplejefaglige ledere og også de øvrige faggrupper.

Forhandlingsfællesskabet omfatter 51 organisationer, så kabal er ikke let. Først i starten af 2021 skal der så forhandles direkte med arbejdsgiverne. Der udveksles krav sidst i 2020.

3 DIT MEDLEMSKAB I LEDERFORENINGEN

Værdien af dit medlemskab

Det er en stor fornøjelse at skulle stå til rådighed for de sygeplejefaglige ledere. Vi oplever dagligt at få så fine tilbagemeldinger, hver gang vi har ydet én eller anden form for medlemservice. Og det uanset om vi har medvirket i et udviklingsforløb, eller vi har bistået i de mere vanskelige situationer.

Men det er også et højt prioriteret mål for hele vores virke, at du og alle dine kolleger synes, at det giver en konkret værdi at være medlem i Lederforeningen. Vi justerer derfor også hele tiden vores tilbud, således at alle kan få gavn af fællesskabet.

Den helt grundlæggende fordel i dit medlemskab er naturligvis, at vi har indgået overenskomster for lederne på sundhedsområdet. De er udgangspunkt for, at du får ordentlige vilkår og honorar for dit ledelsesarbejde. Vi tilbyder naturligvis også personlig sparring, sådan at du kan forbedre din personlige vilkår ud fra dine særlige kvalifikationer.

Og opstår der udfordringer i forbindelse med dit arbejde, har du adgang til vores ekspertise, som netop er fokuseret om

sundhedsområdet. På den måde får du et helt unikt tilbud med viden, sparring og mulighed for netværk med kolleger, der arbejder i præcis samme funktion som du.

Lederforeningen som politisk talerør

Som ledere oplever vi jo desværre, at der kan være medarbejdere og tillidsrepræsentanter i sundhedssystemet, der ser lederen som den store modstander. Det synes vi helt grundlæggende er en underlig og forkert tilgang. Måske endda lidt gammeldags måde at betragte ledere og medarbejdere.

I egenskab af at være talerør for de flere end firetusinde ledere, forsøger Lederforeningen derimod at skabe god og fremadrettet dialog. En dialog som også er nødvendig i de situationer, hvor vi tænker forskelligt eller er uenige.

I den seneste to-årige periode har vi heldigvis oplevet en stigende forståelse i blandt andet DSR for, at der er fælles værdi i at udvikle og vedligeholde denne dialog.

Lederforeningen er talerør for lederne indadtil i forhold til Dansk Sygeplejeråd. På samme måde arbejder Lederforeningen udadtil for en løbende dialog med arbejdsgivere rundt om i landet, kommunale, regionale, private og også politikere på Christiansborg om udvikling af sundhedsområdet – og ledernes mulighed for at spille en konstruktiv rolle i at skabe et velfungerende sundhedsvæsen.

Målet er, at vi på den måde kan medvirke til at skabe et godt udgangspunkt for dig som leder. Både at du har gode ledelsesvilkår og at du trives med rollen som leder. Og at vi naturligvis samtidig også medvirker til at udvikle og forme et velfungerende sundhedsvæsen.

Bestyrelsen er omdrejningspunkt

Bestyrelsen er et vigtigt led i al sikre, at vi hele tiden opfanger tendenser og på den måde kan fungere som inspiration for det daglige arbejde og som sparringspartner for indretning og udvikling af sundhedspolitikken.

Lederforeningens bestyrelse er din garanti for, at vi hele tiden arbejder godt målrettet for både at skabe et stærkt

fællesskab, også være en støtte i forhold til dit personlige lederliv og markere de vigtige mærkesager for ledere i forhold til udvikling af det danske sundhedsområde.

Bestyrelsen består af i alt 12 ledere, der alle vælges for en fire-årig periode. Der afholdes ca. 10 møder årligt.

Hvis og når der er et bestyrelsesmedlem, der må trække sig, for eksempel på grund af jobskifte, inviterer vi til nyt valg. Det er sket to gange i løbet af de seneste to år, i Region Sjælland og senest i Region Midtjylland, der i august valgte nyt bestyrelsesmedlem.

I den seneste to-årige periode har bestyrelsen blandt andet arbejdet med disse emner:

Gennem hele perioden har DSRs visionsarbejde været på lederforeningens dagsorden. For Lederforeningen har det i allerhøjeste grad handlet om, hvordan DSR favner både ledere og medarbejdere, så ledende sygeplejersker også kan se sig selv i den samlede organisation. Vi vil gerne have mindre fagforeningsretorik a la ”dem og os”. Til gengæld må DSR’s arbejde for både profession, sygeplejersker, sundhedsvæsen og løn og vilkår også gerne afspejle, at vi er både sygeplejersker og ledende sygeplejersker med fælles mål for sygepleje, sygeplejersker, samfund og sundhedsvæsen. Selv om vi helt naturligt kan have forskellige roller og tilgange til at løse udfordringerne. Dette arbejde skal endeligt afsluttes i forbindelse med den flere gange corona-udskudte ”temakongres” i DSR.

VI ER BLEVET FLERE!

Antallet af ledere i Lederforeningen stiger. Mens der i sommeren 2018 blev registreret 4071 medlemmer, er antallet i sommeren 2020 steget til 4210 medlemmer. Det svarer til en stigning på 3 procent.

I Lederforeningen har bestyrelsen samtidig også kigget på vores egen vision og mission. Arbejdet har blandt andet ført til, at vi har fået ny vision med tilhørende slogan: Sundhed og ledelse med nærvær!

Rekruttering og fastholdelse af (nye) ledere har været et emne, som bestyrelsen har behandlet flere gange. Kan arbejdsgivere

(og i øvrigt også Lederforeningen) for eksempel tage bedre imod nye ledere? Arbejdet har blandt andet resulteret i et ”Ny Leder kursus” i Lederforeningen og i undervisning og coaching hos/med arbejdsgivere.

Også når det handler om løn og arbejdsvilkår til nye ledere, har vi været på banen. Det at sygeplejersker går ned i løn for at få deres første lederjob er et problem! Vi forsøger at tackle og løse problemet lokalt ved ansættelsen af nye ledere. Men vi forsøger også lige nu at fremhæve og rejse problemet som et større anliggende i forbindelse med OK21.

Rekruttering og fastholdelse af ledere er endelig også blevet dagsordensat i forbindelse med regeringens, Danske Regioners og DSRs udspil om 1000 flere sygeplejersker. I den forbindelse har vi som ledere tilføjet, at der så også bør tales om ledelsesspænd – for hvor mange af de 1000 sygeplejersker bør helt rimeligt være ledere?

Til at understøtte debatten om ledelsesspænd har vi igangsat et forskningsprojekt med Kronprins Frederiks Center for Offentlig Ledelse.

Bestyrelsen har haft et særligt fokus på aflønningen af ledere. Særligt området omkring individuelle forhandlinger. To væsentligste grunde hertil er, at mange ledere synes, det er vanskeligt at komme til forhandlingen – og så opleve, at arbejdsgiveren ikke på samme måde har uddelegeret ansvaret til den nærmeste leder i forhold til at afholde disse lønsamtaler.

Når Lederforeningen fortsat er fortalere for at bevare denne aftale, skyldes det, at der forhandles mange penge hjem. Faktisk over 20 millioner årligt. En anden årsag til at fastholde modellen med individuel lønforhandling er, at der er mere individuelt fokus på ledernes resultater, end forhåndsftaler og generelle aftaler kan imødekomme. Derfor har vi også rejst krav til OK21 om at gøre aftalen permanent på KL’s område og få den indskrevet i overenskomsten på Danske Regioners område.

Som opfølgning på denne aftale på KL’s område er der i samarbejde med SHK og KL igangsat en spørgeskemaundersøgelse blandt kommunale ledere. Undersøgelsen skal belyse, hvordan det reelt går med aftalen, så der er en fælles forståelse mellem SHK og KL - inden aftalen evt. gøres permanent ved OK21.

Der har naturligvis også været behandlet mange andre emner

i bestyrelsen. Lige fra hvordan vi kan sætte bedre fokus på normeringerne inden for sundhedsområdet til hvordan vi kunne bidrage konstruktivt ind i debatter om udvikling af sundhedsområdet mere generelt.

Den tidligere regering arbejdede med at lave en ledelses- og kompetencereform. Her kom Lederforeningens bestyrelse med en række konkrete anbefalinger.

Den nuværende regering har flyttet dette fokus mere i retning af, at det er lederne, der i høj grad er redskab til at gøre det godt for medarbejdere og borgere/patienter og sundhedsvæsenet. Ledernes vilkår er derfor ikke længere helt i samme fokus. Men det arbejder vi fortsat på at påvirke med konstruktive indspark.

Formandskabet

Lederforeningens formandskab består af Irene Hesselberg (formand) og Peter Stuhau (næstformand). Formandskabet, der er frikøbt, skal sikre, at bestyrelsens beslutninger omsættes til aktiviteter i dagligdagen. I praksis er både formand og næstformand rundt i landet til forhandlingsmøder og politiske møder flere gange hver uge.

Formandskabet fungerer samtidig som sparringspartner for Lederforeningens sekretariat og de faglige ledelseskonsulenter.

Sekretariatet

I dagligdagen omsættes politiske beslutninger og visioner således både via Lederforeningens formandskab og sekretariat. I sekretariatet sidder i alt et personale på 14 personer, inklusive formandskabet.

Sekretariatet dækker hele landet og hele sundhedsområdet. Det betyder, at personalet har udgangspunkt fra to primære arbejdssteder: Kvæsthuset i København og afdelingskontoret i Fredericia.

I praksis er mange dog på farten og ude på besøg over hele landet hver eneste dag.

I løbet af et arbejdsår er Lederforeningen for eksempel ude til ca. 80 medlems- og netværksmøder. Vi bistår også i løn- og vilkårsforhandlinger i omkring 2100 sager om året, og vi

deltager også som fysiske bisiddere ved fratrædelsesforhandlinger. I både 2018 og 2019 skete det i 63 sager.

I 2020 har vi i høj grad måtte anvende virtuelle møder på grund af corona-situationen. Den nye måde kan vise sig brugbar ved en lang række møder, ligesom vi fremover også kan tilbyde flere lederkurser på denne måde. Men vi afskaffer ikke det opsøgende arbejde. Det er et vigtigt omdrejningspunkt, at vi netop kan gøre ledelse og lederens rolle synlig, ved at komme forbi.

Faglige sager

Lederforeningens måske vigtigste omdrejningspunkt er, at vi sikrer, at du har mulighed for støtte og assistance, hvis der er personlige udfordringer i forbindelse med dit job.

Vi er stolte over at kunne tilbyde, at du som en del af dit medlemskab også har en personlig ledelseskonsulent, der har indgående kendskab til dit arbejdsområde.

BORTVISNINGER OG OPSIGELSER BLIVER MERE KOMPLEKSE

Antallet af faglige sager ligger nogenlunde stabilt. Fra juli 2018 til juli 2019 har Lederforeningen medvirket i 2298 faglige sager. Det seneste år (1.7 2019 – 1.7 2020) er det blevet til 2294 faglige sager. Karakteren af de faglige sager har en overvægt i lønsager og sager i forbindelse med nyansættelser. Glædeligt er det, at der ses færre bortvisnings- og opsigelsessager. Sagerne omhandlende bortvisning og opsigelser, ser til gengæld desværre ud til at være mere komplekse end tidligere.

Ledelseskonsulenter har blandt andet lederoverenskomsterne at støtte sig til. Overenskomsterne er aftaler med arbejdsgiverne om indretning af dine arbejdsforhold, vilkår og aflønning. Overenskomsterne giver et godt udgangspunkt. Men ofte er der alligevel brug for dialog med arbejdsgiveren ... eller endda en formel forhandling, hvis der opstår en forskellig opfattelse af, hvordan arbejdslivet bør se ud.

At det er et tilbud, der også værdsættes, viser vores optælling af konkrete faglige sager, hvor de faglige ledelseskonsu-

lenter på én eller anden måde har bidraget i forbindelse med dit virke som leder. I løbet af de to år er det blevet til i alt 4592 faglige sager.

En måske lidt overset fordel i systemet med personlige ledelseskonsulenter er, at vi også hele tiden får et samlet overblik over, hvordan sundhedsområdet udvikler sig. Hvis en konsulent støder på en utraditionel sag, bliver den vurderet i forhold til, om der er tale om en enlig svale, eller om det er en mere generel udvikling. Og hvorvidt det vil gavne eller måske forringe sundhedsområdet, hvis tendensen breder sig yderligere. Den opsparede viden bruger vi til at kunne medvirke til at udvikle sundhedsområdet konstruktivt og med vigtig viden på tværs af hele systemet. Det værdsætter både arbejdsgivere og politikere os heldigvis også for.

FÆRRE FAGLIGE SAGER OM OPSIGELSER OG BORTVISNING

Mens Lederforeningens faglige konsulenter fra 2017 til 2018 måtte behandle 99 faglige sager om-handlende opsigelser eller bortvisninger, er der en glædelig falden tendens i løbet af de seneste to år. Fra 2018 til 2019 faldt antallet til 74 faglige sager af denne karakter, og det seneste år har der kun været 52 sager om opsigelser eller bortvisninger. Sagerne ser til gengæld desværre ud til at være mere komplekse ind tidligere.

Kurser og arrangementer

En anden af de fordele, som vi lægger stor vægt på, at du skal opleve i forbindelse med dit medlemskab er, at du via Lederforeningen har et netværk og fællesskab med andre ledere, der arbejder indenfor sundhedsområdet. Det giver dig mulighed for faglig sparring med kolleger og også at vi sammen kan vende udfordringer.

Lederforeningen tilbyder løbende en række forskellige kurser og arrangementer, som skal medvirke til at inspirere og styrke din funktion som leder.

I de seneste to år har vi finjusteret vores tilbud og også fundet frem til helt nye tilbud.

Nye ledere bliver inviteret til introduktionsdag, hvor vi ser på den nye rolle og hvordan man tackler at skulle tænke og handle anderledes, når man skal lede en arbejdsplads.

Årets absolut største event i Lederforeningen er den årlige inspirationsdag for ledere i sundhedsvæsenet, hvor vi samler op mod hver tiende leder. I 2019 deltog flere end 300 ledere, da vi afholdt fagkongressen i Odense.

Vi har i øvrigt nu givet denne dag nyt navn, der skal signalere, at der netop er tale om en dag, som skal inspirere. Tidligere hed det som sagt en ”fagkongres” – fremover inviterer vi til ”Inspirator”.

Desværre blev årets Inspirator 2020 aflyst på grund af corona-situationen.

Vi glæder os derfor ekstra meget til, at du forhåbentlig skal deltage i Inspirator 2021, der kommer til at foregå den 16. marts 2021. Vi ved endnu ikke, hvordan corona vil påvirke konferencen ... men conference bliver der under en eller anden spændende form, er vi sikre på.

Faglige stafetdage

Som noget nyt arrangerede vi i efteråret 2019 til regionale lederdage. Ideen var, at du via Lederforeningen på den måde både kan deltage i spændende arrangementer med relevante og aktuelle emner og samtidig også får en mulighed for at møde dine lederkolleger, der arbejder i samme område af landet.

Det viste sig at være en god idé, for vi fik tydeligt flere tilmeldinger til disse arrangementer. Når vi i øvrigt kaldte disse arrangementer for ”stafetdage”, så var det for at signalere, at de regionale lederarrangementer også havde et formål om at indsamle viden og gode ideer på landsplan.

Vi har gentaget ideen her i efteråret 2020. Og selvom man jo fristes til at sammenligne ... og se, om ideen fortsat er god – så spiller corona også her et lille puds. Intet er som det plejer - heller ikke i efteråret 2020 – så ingen sammenligning. Det virker dog til, at tanken om at lave regionale arrangementer er god. I alt omkring 100 ledere tilmeldte sig fysisk til netværksarrangementer i Aalborg, Aarhus og Kolding, ud over de virtuelle deltagere.

Leder-tr og netværk

Så meget tør vi derfor godt konkludere: Lysten til at dele erfaringer trives i bedste velgående blandt ledere indenfor sundhedsområdet.

Næsten to hundrede tilmeldte sig, da vi inviterede til virtuel vidensdeling i foråret på det tidspunkt, hvor corona ikke længere var frygten for en sammenbrud men ”blot” en udsigt til langvarigt beredskab - med alt det, som det indebærer at skulle være parat til ... ja i døgn drift.

Denne måde at dele viden virtuelt er kommet for at blive. Lederforeningen har ambition om at være netop dét mødested, hvor de sygeplejefaglige ledere kan vende vores oplevelser, erfaringer og udfordringer. Det hjælper de nye virtuelle muligheder med til.

Men også i de nære netværk blandt lederne, har vi oplevet en positiv stigning i interessen. Flere viser interesse for at skabe ledernetværk med tilhørende leder-tr-kontaktperson.

Leder-TR indebærer flere fordele. Et netværk blandt sygeplejefaglige ledere på arbejdspladsen, i en kommune eller på et hospital, fungerer simpelthen bedre, når der udpeges en kontaktperson, der kan sikre de praktiske ting for netværket.

Samtidig opnår en valgt leder-TR en række ekstra fordele. Vedkommende bliver ofte en konstruktiv sparringspartner både opadtil i sundhedssystemet og også på tværs af landet. Lederforeningen samler således alle kontaktpersonerne to gange årligt til dialogmøder, hvor man hører om nyeste tendenser og også kan snakke med andre leder-TR-personer om de ting, som rører sig rundt omkring.

ANTALLET AF LEDER-TR

| | |
|----|----------------------|
| 26 | Leder-TR'er |
| 5 | Leder-TR suppleanter |
| 1 | Kontaktperson |
| 32 | Antal i alt |

I skrivende stund er der valgt 32 leder-TR på landsplan. Vi har et mål om, at antallet hele tiden stiger, sådan at vi styrker hele ideen om at samle lederne viden via disse netværk. Vi oplever heldigvis også interesse fra vores medlemmer.

Leder-TR-systemer kan blive den gode måde at skabe dialog, udvikling og samarbejde mellem de øverste ledelser i kommuner og regioner og alle os ledere, der skal skabe løsninger i dagligdagen. Jo bedre dialog, vi kan medvirke til at skabe – også på tværs i sundhedssystemet – jo bedre kan vi udnytte alle de gode kræfter og erfaringer.

4 LEDERFORENINGENS UDADVENDTE AKTIVITETER

Udadvendte aktiviteter

Lederforeningen handler ikke kun om god medlemservice. Vi arbejder også for at synliggøre lederne i sundhedsvæsenet og bidrage konstruktivt til at udvikle hele sundhedsområdet. Tanken er at fortælle og vise, hvordan ledelse og lederne er et vigtigt omdrejningspunkt i at skabe et godt sundhedssystem. Men det handler også om helt enkelt at bidrage med gode bud på løsninger og indretning af hele vores sundhedsindsats.

I 2019 deltog vi for eksempel i folkemødet på Bornholm. Vi blandede os i sundhedsdebatter og inviterede også selv en række udvalgte organisationer og foreninger til en snak om, hvordan vi kan udvikle sundhedsområdet. Også i 2020 var det meningen, at vi skulle deltage i det politiske folkemøde. Som så meget andet, blev det politiske folkemøde imidlertid aflyst i år.

Lederforeningens formandskab banker også jævnlige på døren hos både beslutningstagere og arbejdsgiverne indenfor sundhedsområdet. Vi har således besøgt sundhedsordførere, regioner og en lang række af de kommunale arbejdsgivere. I kig i kalenderen viser, at den slags møder faktisk forekommer hver eneste uge.

Fagbevægelsens hovedorganisation

Dansk Sygeplejeråd er medlem i Fagbevægelsens Hovedorganisation. Det har også en god indflydelse på ledelsesarbejdet. Lederforeningen mødes via hovedorganisationen med de andre faglige organisationer, der har ledere – via det såkaldte Lederforum. Sammen sætter vi via Lederforum initiativer i søen, der skal skabe øget opmærksomhed om ledelse og ledernes forhold.

Opfølgning på ledelseskommisionen

Et andet sted vi synliggør sundhedsrådets ledere, har været via Ledelseskommisionen. Ledelseskommisionen er egentlig fortid. Men de mange gode initiativer og anbefalinger fra

Ledelseskommisionen skal ikke ende med bare at ligge på hylder og samle støv. Vi har derfor i 2019 taget initiativ til at samle medlemmer fra ledelseskommisionen til opfølgningsmøder. Opfølgningsmødet i 2019 foregik i den nye ledelsesuge. Årets ledelsesambassadør inviterede. Men mødet foregik hos os i Lederforeningen, og vi fødte også selve ideen via kaffemøder med ledelsesambassadøren. Ledelsesambassadøren udskiftes hver år. Også i år har vi en positiv dialog med ledelsesambassadøren, der har bidraget med kronik i det seneste nummer af Magasinet Forkant.

Væksthus for ledelse

I Væksthus for Ledelse medvirker vi til at udvikle hele det overordnede ledelsesarbejde. Væksthuset for Ledelse er et samarbejde mellem KL, Danske Regioner og Forhandlingsfællesskabet.

MAGASINET FORKANT

Magasinet har fokus på sundhedsområdet og ledere. I hvert nummer bearbejdes et journalistisk tema, der har relevans for de sygeplejefaglige ledere, for eksempel lederens samarbejde med HR, hvordan corona også kan lære os om ledelse eller hvordan vi som ledere skal tackle en hverdag i krisetid.

Magasinet udkommer i et oplag på 5000 eksemplarer. Hvert nummer koster ca. 200.000 kr. i produktion. Alle medlemmer i Lederforeningen modtager Forkant gratis som en del af medlemskabet. Magasinet profilerer samtidig Lederforeningen overfor udvalgte nøglepersoner, for eksempel sundhedspolitikere og fagpersoner.



Parterne vil igennem fælles udviklingsprojekter i Væksthus for Ledelse bidrage til et målrettet og systematisk arbejde mod stadig bedre ledelse i kommuner og regioner.

Lederforeningen deltager både i overordnede drøftelser og også i konkrete projekter med at udvikle relevante pjecer, der kan inspirere ledelsesarbejdet. I 2019 medvirkede vi således helt konkret til at udvikle og færdiggøre publikation om ”Ledelse af borgerinddragelse”.

Der er nemlig mange frugter at høste ved at inddrage borgerne. For eksempel bedre resultater, mere tilfredse patienter og en stærkere faglighed.

Publikationen ”Ledelse af borgerinddragelse” formidler erfaringer og resultater fra 15 meget forskellige eksempler på vellykket ledelse af borgerinddragelse i sundhedssektoren. Den beskriver også tre vigtige opgaver for ledere, der står i spidsen for borgerinddragelsen.

Tænk tanken Forkant

Lederforeningen søsatte i 2019 en tænketank, der skal bidrage til debat og udvikling af sundhedsområdet. Tænketanken Forkant består hovedsagelig af sygeplejefaglige ledere. Tænketanken mødes 3-4 gange årligt.

Tænketanken har i 2019 deltaget i Folkemødet på Bornholm, og desuden lavet debatindlæg og bidraget, når medier har ønsket indblik i aktuelle udfordringer indenfor sundhedsområdet.

I 2020 har tænketanken inviteret til virtuelt møde om erfaringer fra coronatiden. To planlagte events på Lederforeningens konference INSPIRATOR måtte desværre droppes, da hele konferencen måtte udskydes et år på grund af corona. Men i juni og oktober har tænketanken medvirket aktivt i forbindelse med regionale leder-møder, hvor vi har samlet ledere til at snakke videre udvikling af sundhedsvæsenet.

Kommunikation

Den daglige kontakt er helt afgørende for Lederforeningen synlighed og ønsket om at være en inspirerende medspiller i dit arbejdsliv.

Men vi prioriterer også at være et inspirerende bindeled mellem ledere i sundhedsvæsenet.

I Magasinet Forkant, der udgives fysisk fire gange årligt, sætter vi fokus på tendenser og ny viden om ledelse og hvordan det omsættes helt konkret rundt omkring i landet.

Magasinet har i 2020 fået nyt udtryk og også fået justeret lidt i sit journalistiske indhold. Vi forsøger at have endnu mere fokus på ledelse – og at magasinet spejler vores liv som ledere. Magasinet udsendes til foreningens cirka 4000 ledere og desuden til udvalgte nøglepersoner indenfor sundhedsområdet.

Cirka hver 14 dag udsender vi et leder-nyhedsbrev med relevante tilbud, som du kan gøre brug af via dit medlemskab. Nyhedsbrevene åbnes typisk af over halvdelen af de 4000 ledere. Derudover gør vi brug af diverse sociale medier og afsætter også et pænt antal debatindlæg til fagmedier og journalistiske medier.

Der er meget mere

Vi har i de to år for eksempel haft et rigtig fint samarbejde med Kronprins Frederiks Center for Offentlig Ledelse. Samarbejdet har blandt andet resulteret i, at forskere nu med hjælp fra Lederforeningen og DSR forsøger, om man kan komme nærmere på, hvad der vil være det ideelle ledelsesspænd. Men der er også mange andre samarbejdspartnere.

Helt generelt lægger vi netop vægt på at opleves både som en spændende vej ind i sundhedsvæsenet og også, at Lederforeningen er et billede på alle de gode kræfter, som virker hver eneste dag blandt landets fire tusinde sygeplejefaglige ledere. Vi kalder det helt enkelt for SUNDHED OG LEDELSE MED NÆRVÆR!

SÅDAN ER UDVIKLINGEN I FAGLIGE SAGER

| Sager | Juli 2016-juli 2017 | Juli 2017-juli 2018 | Juli 2018-juli 2019 | Juli 2019-juli 2020 |
|-----------------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| Antal sager | 2795 | 2624 | 2568 | 2630 |
| Unikke sager | Juli 2016-juli 2017 | Juli 2017-juli 2018 | Juli 2018-juli 2019 | Juli 2019-juli 2020 |
| Antal medlemmer med mindst én sag | 1855 | 1768 | 1795 | 1819 |
| Fordeling af sager | Juli 2017-juli 2018 | | Juli 2018-juli 2019 | Juli 2019-juli 2020 |
| Medlemssager | 2305 | | 2298 | 2294 |
| Arbejdspladssager | 318 | | 270 | 336 |
| Overenskomstsager | 1 | | 0 | 0 |
| I alt | 2624 | | 2568 | 2630 |

FORDELING AF ARBEJDSPLADSSAGER

| Fordeling af arbejdspladssager | Juli 2017-juli 2018 | Juli 2018-juli 2019 | Juli 2019-juli 2020 |
|--------------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| KL | 254 | 161 | 253 |
| Danske Regioner | 64 | 108 | 83 |
| Private arbejdsgivere | | 1 | |
| I alt | 318 | 270 | 336 |

te
ma

Med HR som lederens medspiller

Som leder står du hver dag i situationer, der kræver viden og indsigt. Noget af det er at have fingern på pulsen og kunne træffe de gode beslutninger hurtigt. Andre gange er der brug for rådgivning og rådgivning inden beslutningen.

I dette tema ser vi nærmere på samarbejdet mellem leder og HR. Hvordan kan du styrke HR til at styrke din ledelse? Og er der situationer, hvor HR omvendt kan risikere at bremse eller påvirke din ledelse negativt?

Lederforeningen vil gerne inspirere dig i din funktion som leder indenfor sundhedsområdet. Det gør vi blandt andet ved at besøge ledere over hele landet og fortælle om hverdagen – for eksempel på Sjællands Universitetshospital i Køge.

Opslag fra Magasinet Forkant nr. 1 s. 16-17 med foto af Jesper Ludvigsen.

HVOR ER MEDLEMMERNE?

| | ANTAL ANSÆTTELSES-MYNDIGHEDER | | | ANTAL ARBEJDSPLADSER | | | ANTAL MEDLEMMER | | |
|--|-------------------------------|------------|------------|----------------------|-------------|-------------|-----------------|-------------|-------------|
| | 2018 | 2019 | 2020 | 2018 | 2019 | 2020 | 2018 | 2019 | 2020 |
| Offentlige somatiske sygehuse | 24 | 30 | 29 | 75 | 80 | 80 | 1560 | 1550 | 1534 |
| Offentlige hospicer | 2 | 6 | 6 | 2 | 6 | 7 | 4 | 12 | 12 |
| Regionale arbejdspladser i psykiatrien | 7 | 8 | 8 | 111 | 110 | 112 | 375 | 353 | 378 |
| Øvrige regionale arbejdspladser | 13 | 11 | 12 | 32 | 32 | 32 | 69 | 60 | 74 |
| I alt | 46 | 55 | 55 | 220 | 228 | 231 | 2008 | 1975 | 1998 |
| Kommunale arbejdspladser (plejehjem, hjemmepleje, bosteder, visitation, sundhedspleje, socialpsykiatri mv.) | 111 | 111 | 110 | 896 | 918 | 934 | 1646 | 1712 | 1755 |
| Statslige arbejdspladser | 26 | 27 | 27 | 43 | 45 | 46 | 59 | 61 | 61 |
| Private sygehuse | 13 | 14 | 10 | 18 | 18 | 17 | 35 | 34 | 35 |
| Private hospicer | 15 | 11 | 13 | 15 | 11 | 13 | 33 | 25 | 25 |
| Øvrige private arbejdspladser | 101 | 116 | 110 | 169 | 195 | 188 | 243 | 282 | 275 |
| I alt | 129 | 141 | 133 | 202 | 224 | 218 | 311 | 341 | 335 |
| Ukendt | | 1 | 1 | | 1 | 1 | 47 | 53 | 61 |
| I alt | 313 | 335 | 326 | 1362 | 1416 | 1430 | 4071 | 4142 | 4210 |

BESTYRELSEN FOR LEDERFORENINGEN

Irene Hesselberg, formand
Mobil: 2053 7690 / ich@dsr.dk

Peter Stuhau, næstformand
Mobil: 6197 5959 / pst@dsr.dk

VALGKREDS HOVEDSTADEN:

Helle Lauridsen, bestyrelsesmedlem
Mobil: 2720 7069 / helle.lauridsen@regionh.dk

Kathrine Fog Schou, bestyrelsesmedlem
Mobil: 2670 9680 / katsc@ltk.dk

VALGKREDS NORDJYLLAND:

Susanne Højen, bestyrelsesmedlem
Mobil: 4092 0009 / susanne.hoejen@rn.dk

Marianne Savkov, bestyrelsesmedlem
Mobil: 6130 7052 / msøe-aeh@aalborg.dk

VALGKREDS SYDDANMARK:

Camilla Havsteen, bestyrelsesmedlem
Mobil: 2369 6670 / camilla.havsteen@rsyd.dk

Britta Nielsen, bestyrelsesmedlem
Mobil: 4091 8268 / bn.fssasmo@gmail.com

VALGKREDS MIDTJYLLAND:

Maria Brinck Krog, bestyrelsesmedlem
Mobil: 2462 1563 / maria.brinck.krog@midt.rm.dk

Merete Kjærsgaard Kristensen, bestyrelsesmedlem
Mobil: 5124 7403 / merete.kristensen@lemvig.dk

VALGKREDS SJÆLLAND:

Maiken Ruders, bestyrelsesmedlem
Mobil: 23349957 / maiken.ruders@koege.dk

Patricia Vallebo Lindhardt, bestyrelsesmedlem
Mobil: 2393 4498 / patl@regionsjaelland.dk

LEDERFORENINGEN I DANSK SYGEPLEJERÅD

www.dsr.dk/lederforeningen
Telefon: 46953900
Mail: lederforeningen@dsr.dk
Formand: Irene Hesselberg

LEDERFORENINGEN PÅ FACEBOOK

www.facebook.com/lederforeningen

LEDER HOTLINE

Leder Hotline / telefon 4695 3900
Åben alle hverdage kl. 9.00-13.00
Chikanesager / telefon 4695 3913

LÆS MAGASINET FORKANT ONLINE

www.dsr.dk/lederforeningen
/nyheder-og-medier/magasinet-forkant

FORKANT REDAKTIONEN

Artikel- og kronikforslag:
Mail: forkant@dsr.dk / telefon 46953900

**MØD KOLLEGER OG DELTAG
I LEDERDAG 2020
OG LEDERFORENINGENS
GENERALFORSAMLING
TORSDAG DEN 22. OKTOBER**

**Du kan også deltage virtuelt
i lederdagen og GF.**

**Lederdag den 22. okt. kl. 14.30 – 16.30
Generalforsamling den 22. okt. kl. 17.00 – 19.00**

**TILMELD DIG HER:
www.dsr.dk/lederforeningen/arrangementer**