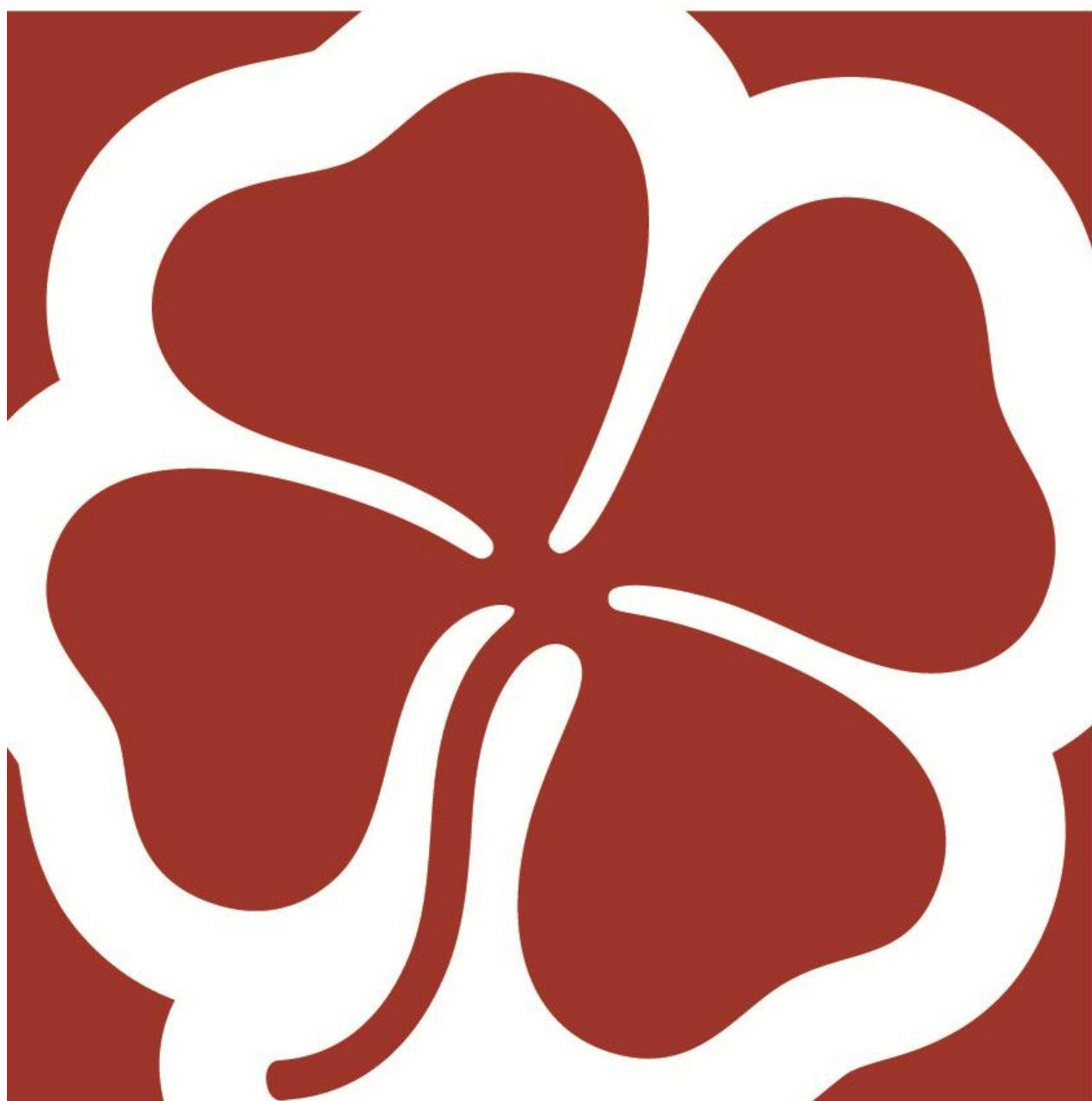


LEDER



FORENINGEN

ÅRSBERETNING
2009 – 2010

”På rette vej og med god fart”

En generalforsamling sætter retning på det kommende års arbejde. Dette gøres på baggrund af den førte debat og de beslutninger generalforsamlingen træffer. Og en generalforsamling evaluerer året, der er gået.

Generalforsamlingen i Lederforeningen 2009 satte om nogen retning på det kommende års arbejde. Generalforsamlingen besluttede tre målscenarier – pejlemål for Lederforeningens arbejde:

- Udvikling af en ny lønmodel for lederløn
- Fuld forhandlings- og aftaleret til Lederforeningen i DSR
- Struktur for Lederforeningen i DSR

Der blev lagt trædesten – betydningsfulde begivenheder eller indsatsområder - som var kendte i 2009. Trædesten, der hver på sin måde ville få betydning for arbejdet med at nå frem til målscenarierne.

De kendte trædesten var:

- Kravsindsamling og fremsættelse af krav til OK 11
- OK 10 privat
- Lokale lønforhandlinger
- Dansk Sygeplejeråds kongres
- Forhandling om OK 11 med DR, KL og Staten

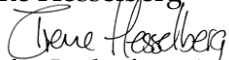
Dette års beretning handler om, hvad der kom ud af at stå på de forskellige trædesten og hvilke nye og betydningsfulde trædesten der kom til i løbet af året.

Det har kort beskrevet været et forrygende år for Lederforeningen takket være den store medlemsopbakning. Takket være de gode debatter, de kritiske røster og den konstruktive tilgang fra alle: medlemmer, medarbejdere i DSR, de faglige konsulenter på lederområdet, som bliver en del af ledelsescenteret fra første januar 2011, Hovedbestyrelsen i DSR og ikke mindst samarbejdspartnere fra andre organisationer.

Vi er på rette vej og tør godt sige: Vi skyder en god fart. Bestyrelsen glæder sig til forhåbentlig endnu et fantastisk år sammen med medlemmerne af Lederforeningen, et år hvor vi sammen opnår resultater, der kan mærkes.

På bestyrelsens vegne og med tak for året der er gået

Irene Hesselberg



Formand for Lederforeningen

Årets trædesten

Årets beretning er opbygget efter de tre målscenarier:

1. En ny lønmodel for ledere
2. Fuld forhandlings- og aftaleret til Lederforeningen
3. En lokal struktur til Lederforeningen

Derudover er der følgende afsnit i beretningen:

4. Situationsbestemte aktiviteter i årets løb

1. Målscenarie og aktiviteter for ny lønmodel for lederløn



En ny lønmodel for lederløn har umiddelbart lange udsigter. Det er dog ikke det samme som, at arbejdet hen imod en ny lønmodel har ligget stille.

Betydningsfulde aktiviteter har været:

Debatoplæg til OK 11

Som optakt og til inspiration til kravsindsamling til OK 11 udarbejdede Lederforeningen et debatoplæg som udkom sammen med DSR og Sundhedskartellet's debathæfte.

Fokusgruppeinterview

Inden udarbejdelse af debatoplægget afholdt vi to fokusgruppeinterview: et til kvalificering af spørgsmålene i et spørgeskema, der blev udsendt til alle ledende sygeplejersker om krav til OK 11; og et til kvalificering af selve kravene til OK 11.

Kravsindsamlings- og debatmøder

I forbindelse med kravsindsamling til OK11 afholdt vi debatmøder i hver kreds. På møderne var et af emnerne Leder-TR, hvor der på hovedparten af møderne var et oplæg af en Leder-TR fra Skolelederforeningen.

Ledende sygeplejersker anerkendes og aflønnes efter samfundsværdien af sygeplejefaglig ledelse samt efter den ledelseskompleksitet som ledende sygeplejersker bestrider.

Mulige elementer i en lønmodel kunne være:

- Der er ingen løntrin, men i stedet et grundlønnsniveau, der relaterer sig til ledelsesniveau (grundlønnsniveauet er det samme for ledende sygeplejersker og ledende overlæger i samme afdelingsledelse)
- Alt over grundlønnsniveauet fastlægges i en individuel forhandling

Aktører i lønmodellen:

- Lederforeningen, som er en stærk konstruktiv forhandlende aktør både inden for aftalesystemet og i forhold til sundhedsvæsenet generelt, forhandler grundlønnen
- Ledende sygeplejersker er en stærk, konstruktiv forhandlende aktør som selv forhandler alt over grundløn understøttet af Lederforeningen

Kravsprioritering

På baggrund af de indkomne besvarelser fra spørgeskemaet, kravindsamlings- og debatmøder samt fokusgruppen gjorde bestyrelsen en prioritering af Leder-krav som Lederforeningen overgav til Hovedbestyrelsen i DSR..

Det er værd at understrege at det er første gang i DSR's historie, at der er indsamlet selvstændige leder- krav. Det kan Lederforeningen godt tage en stor del af æren for.

Kurser i arbejdstidsaftalen

Lederforeningen og kredsene i Dansk Sygeplejeråd har i fællesskab udbudt kurser i Arbejdstidsaftalen for ledere og vagtplanlæggere i regioner og kommuner. Kursernes formål var at styrke lederens viden om arbejdstidsaftalen og fortolkningsprincipper på arbejdstidsområdet og give en mere praksisorienteret tilgang til aftaleområdet. Kurserne havde også det formål at tilgodese et stort ønske særligt fra nye ledere.

Analyse af sygehusledelser – Projekt aftalt med Danske Regioner ved OK08

Et resultat af OK08 var, en aftale med Danske regioner om at få lavet en analyse af syv sygehusledelser til at sammenligne jobindhold, ansvars og kompetenceområder ved sidestillede ledelsesområder. Dette arbejde har Lederforeningen bidraget til. Et spændende projekt, som kan ses i sammenhæng med Lederforeningens ønske om at få lavet en samlet job- og lønanalyse på lederområdet i hele social- og sundhedsvæsenet.

Jobvurderingsprojekt

Vi har, i forlængelse af ovenstående, igangsat et projekt om Jobvurdering. Jobvurdering er en metode til at systematisere krav og vilkår i et job, således at man på en meningsfuld måde kan sammenligne kompleksitetsgraden af forskellige jobfunktioner. Det har vi, fordi vi tror på at Jobvurdering kan blive en vigtig faktor inden for ligelønsdagsordenen. Jobvurdering er da også blevet beskrevet meget positivt af Ligelønskommissionen. Vi forventer os meget af projektet. Det springende punkt bliver at koble jobvurderingen med løn. Det arbejder vi med.

Lønseminar for statsansatte ledende sygeplejersker

Lederforeningen inviterede sammen med Dansk Sygeplejeråds forhandlingsafdeling, ledere ansat indenfor statens område til et lønseminar. Seminaret havde tre temaer: 1) Hvad forhandler DSR hvor og hvornår; 2) Få forslag og ideer, som den enkelte kan bruge, til at forberede, gennemføre og følge op på lønforhandling, og 3) kvalificering af krav på statsområdet til OK 11. Desværre var vi nødt til at aflyse dagen pga. for få tilmeldinger.

2. Målsценarie og aktiviteter for fuld forhandlings- og aftaleret



Vejen til dette målsценarie er pludselig gået stærkt. Dette skyldes hovedsageligt en begivenhed.

Beslutning om oprettelse af Ledelsescenter

Hovedbestyrelsen i DSR besluttede i marts 2010 at oprette et ledelsescenter pr. 1. januar 2011. Af beslutningen følger, at den fulde opgavevaretagelse af lederområdet placeres i Ledelsescenteret med politisk reference til Lederforeningen. Dette betyder, at den lokale forhandlings- og aftaleret er overgået til Lederforeningen.

Ledelsescenteret blev derved en ny (uventet) trædesten for opfyldelse af den ene del af målsценariet om fuld forhandlings- og aftaleret; nemlig den lokale del.

Tilbage står arbejdet for den centrale forhandlings- og aftaleret. Kravsindsamlingen har været en første trædesten, hvor Lederforeningen har været en vægtig aktør. Hvilke trædesten der ligger yderligere på vejen er endnu uvist.

Både den centrale og den lokale forhandlings- og aftaleret placeres på en sådan måde i Lederforeningen i DSR, at der opnås størst mulig selvstændighed for Lederforeningen indenfor rammerne af Dansk Sygeplejeråd.

Fordele:

- Det bliver eksplicit for lederne, hvad der er at forhandle om ved overenskomsterne
- Interessekonflikten mellem ledere og basis imødegås
- Lederne får et fuldt apparat der kun servicere dem
- Fordelen ved at være i et forhandlingsfællesskab med basis bevares
- Fokus på lønnen som en kamplads mellem ledere og basis kan flyttes til fokus på faget
- Lederforeningen skal kun tage sig af lederområdet, hvilket åbner muligheden for tidlige forhandlingsforløb og aftaler med arbejdsgiverorganisationerne
- Lederforeningen kan konkurrere med andre organisationer, der organiserer ledere

3. Målscenarie og aktiviteter for en struktur til Lederforeningen



Vi er så langt, at der er ved at tegne sig et billede af hvordan en egentlig struktur kan se ud. Der er ting vi ved nu med sikkerhed – som f.eks.:

- At strukturen ikke bliver ens i det kommunale, statslige, private og regionale område.
- At det er muligt at lave en struktur, der tager højde for de forskellige ledelsesniveaus forskellige behov.
- At der er ledere, der gerne vil gå aktivt ind i arbejdet og stille op som Leder-TR

Der er kommet nye aktører på banen i form af faglige konsulenter i ledelsescenteret og en chef. Vi har taget den første spæde start på en Leder-TR organisering, der vil kunne sikre den lokale forankring og øge indflydelsesmulighederne, udviklingsmulighederne samt som det måske vigtigste, sikre en smidig struktur der er baseret på at Lederforeningen til en hver tid kan være med hvor det sker.

Betydningsfulde aktiviteter der har været trædesten til en struktur for Lederforeningen har været:

Ledelsescenter – Ny trædesten

Beslutningen om oprettelse af et ledelsescenter er uden tvivl en af de største sten, vi har fået fodfæste på i det forgangne år! Fra maj og til nu har vi arbejdet på at få bemanningen samt opgaveporteføljen på plads. Et pejlemærke er at sikre, at opgavevaretagelsen i ledelsescenteret svarer til ledernes forventninger og krav.

De faglige konsulenter i ledelsescenteret kommer fortsat til at være placeret i kredsene, dog med en reference til Lederforeningen. Der vil således være rigtig gode betingelser for at Lederforeningen kan udveksle erfaringer på tværs af hele landet.

Mål-scenarie for en struktur til Lederforeningen i DSR:

Lederforeningen i DSR har en struktur, der til enhver tid sikrer mest mulig indflydelse indenfor rammerne af DSR - både internt i organisationen og i forhold til aktører og beslutningstagere i samfund og sundhedsvæsen.

En struktur der sikrer:

- at Lederforeningen har størst muligt indflydelse for de ledende sygeplejersker i DSR både lokalt og centralt
- der kan agere hurtigt og træffe beslutninger de rigtige steder!
- der tager højde for ledelsesniveauer
- der kan arbejde på tværs af organisationen i hele landet
- der er fleksibel og medinddragende
- der giver mulighed for lokale talspersoner/tillidsrepræsentanter for ledere
- der sikrer samarbejde med andre organisationer
- der kan være med til at udvikle et lederforum i SHK og FTF
- der sikrer, at Lederforeningen og ledende sygeplejersker kan øve indflydelse hos lands-, regions- og kommunalpolitikere.

Vi kan med oprettelsen af ledelsescenteret mere målrettet varetage interesser for ledere i kommunerne, regionerne, staten og i det private. Bl.a. på baggrund af de debatter og den beslutning, der træffes på dette års generalforsamling, vil vi skulle fastlægge hvordan Leder-TR arbejdet skal hænge sammen med ledelsescenterets øvrige opgavevaretagelse.

Leder-TR – Ny trædesten

Leder-TR er den anden afgørende faktor for dannelse af en egentlig struktur til Lederforeningen. Vi ser således at Leder-TR bliver en af Lederforeningens absolut vigtigste trædesten i årene der kommer.

Igennem året og til diverse arrangementer fra Kravsindsamlingsmøder til debatmøder, arbejdsseminarer, forhandlingskurser mm. har Leder-TR været debatteret livligt og en struktur med omdrejningspunkt omkring en egentlig Leder-TR har taget form. Fra først i oktober satte vi to eksperimenter i gang: Et i Ballerup kommune og et på Aalborg sygehus. Begge steder er der nu blevet valgt Leder-TR og lige i disse dag er vi ved at anmelde Dansk Sygeplejeråds første Leder-TR'er nogensinde – vi skriver historie.

Vi har en overenskomstmæssig ret til at have tillidsrepræsentanter for ledere – vi har bare ikke brugt den før. Men i disse tider med besparelser, omstruktureringer, større og større ledelsesområder og hårde arbejdsvilkår – og ikke mindst en specialisering af det at være leder og derfor behov for en anden lønmodel mm. er der brug for Leder-TR NU.

Forhandlingskurser: Den konstruktivt forhandlende ledende sygeplejerske

Der er afholdt 5 kurser i 2010. Kursernes har haft til formål at opbygge og styrke ledernes kompetencer som forhandlere både i deres professionelle kapacitet som ledende sygeplejersker og som forhandlere for sig selv; at facilitere netværk mellem ledende sygeplejersker på tværs af sektorer, faglige områder og ledelsesniveauer; og endelig at undersøge om et forhandlingskursus som dette ville kunne være fundamentet til en Leder-TR uddannelse.

DSR's kongres 2010

På kongressen stillede vi forslag om en frikøbt næstformand. Det kom vi desværre - til vores store ærgrelse og også en smule forbløffelse - ikke igennem med. Det er ellers tiltrængt og vi vil derfor stille forslaget igen til kongressen i 2012.

Samarbejde med andre organisationer

Vi har spændende samarbejder med andre organisationer bl.a. Skolelederforeningen, BUPL, FAS og Dansk Industri både omkring organisatoriske og fagpolitiske emner, men også ledelsesfaglige emner. Særlig samarbejdet med Skolelederforeningen har været inspirerende og udbytterigt. Vi har lært meget af de erfaringer, Skolelederne har gjort sig i Danmarks Lærerforening på lederområdet.

Dertil er vi i opstartsfasen til et spændende samarbejde med sundhedskartelletts øvrige organisationer.

4. Situationsbestemte aktiviteter i årets løb

Temamøder: Kan sundhedsvæsenet styres?

I forbindelse med de mange fyringer og sparerunder rundt omkring i landet, der satte (og stadig sætter) lederne i en vanskelig rolle, ville vi med disse temamøder give ledere på tværs af arbejdspladser inspiration til og mod på at sundhedsvæsenets økonomiske krise kan løses. Således blev der afholdt 3 møder med Kjeld Møller Pedersen, Professor i Sundhedsøkonomi – 2 med fokus på sygehusene og 1 med fokus på kommunerne. Som yderligere oplægsholdere havde vi besøg af Tove Kristensen, Chefsygeplejerske på Regionshospitalet Viborg, Skive, Kjellerup og Janne Elsborg, Konstitueret Hospitalsdirektør på Bispebjerg Hospital.

Rådgivning i forhold til fyringer

- Rådgivning på hjemmeside vedr.
 - a) Den enkelte leders forhold – fagretlig og økonomisk rådgivning, f.eks. om rettigheder ved firing, trykkesgarantier, arbejdsmiljøforhold mm.
 - b) Lederrollen – Rådgivning om hvordan man som leder agerer i forhold til nedskæringer, f.eks. gode kriterier for afskedigelser; hvordan gøres fyringer på en ordentlig måde; hvordan kan man som ledelse få det bedste ud af en dårlig situation for ens afdeling/organisation mm.
- "I ringer vi kommer" – møder, hvor Lederforeningens formand samt bestyrelsesrepræsentanter deltager i møder på arbejdspladserne for ledende sygeplejersker
- Hotline (tilbud om at kunne ringe direkte til LF-formand for gode råd til Lederrollen)

Konference i samarbejde med Dansk Industri: Ledelsesudfordringer i forbindelse med det udliciterede plejehjem

I forbindelse med kommunale besparelser og udviklingen på ældreområdet i kommunerne står flere og flere ledere og skal forholde sig til udliciteringer, kontrakter og virksomhedsoverdragelser mm. Vi har derfor i samarbejde med Dansk Industri arrangeret en konference for at klæde lederne på til disse udfordringer. Hvordan sikrer vi f.eks. den sygeplejefaglige kvalitet, fagligt kvalificeret medarbejdere og at der beregnes tid til både pleje og omsorgsopgaver på plejehjemmene når kontrakterne indgås?

Og lige lidt om kommunikation

Igennem hele året har bestyrelsen arbejdet målrettet på at komme i kontakt med så mange medlemmer som overhovedet muligt. Udover deltagelse i møder på arbejdspladser på kryds og tværs, er der blevet skabt to nyhedsbreve i henholdsvis Midt- og Nordjylland, ligesom Lederforeningens kontaktnet har været i brug gennem hele året.

Der har været stor tilslutning til vores arrangementer – og særligt i forbindelse med arrangementer vedr. Leder-TR opbygningen har det været fantastisk at opleve den store interesse for at deltage og give sin mening til kende. Disse arrangementer har medført spontane netværk og ledersparring, hvilket har medført yderligere engagement i debatterne og fremmødet – en skøn spiral og et tegn på, at der er et behov for en struktur der kan tilgodese vidensudveksling og sparring på tværs af landet og sektorer.

Lederforeningens bestyrelse valgt 08.11.2009

Formandskabet



Irene Hesselberg



Carin Engel

Vi har valgt at trække på alle kræfter for at få det til at rykke for Lederforeningen.

Derfor indgår alle i den nuværende bestyrelse i det "daglige" og politiske arbejde, dvs. både de valgte og suppleanterne.

Således er vi i alt 16 ledende sygeplejersker, der reelt udgør Lederforeningens bestyrelse.

Kreds Syddanmark



Lene Wichmann



Hanne F. Clausen

Kreds Hovedstaden



Jens Glindvad



Inge Pietersen



Susanne Sebens

Kreds Sjælland



Berit Henriksen
(Berit har trukket sig primo. sept. '10)



Stig J. Rasmussen

Kreds Midtjylland



Lone N. Møller



Helle H. Christensen



Anni Hansen

Kreds Nordjylland



Astrid L. Jørgensen



Lene Berg



Jens Jørgen Lemvig



Grethe Kirk

LEDELSESCENTER

Chef Bo Christensen (ansat 15.08.10)

Chefkonsulent Heike Penzien (ansat 01.09.2008)

Studentermedhjælper Mette Gro Ellebæk Petersen (ansat 01.09.2009)

Faglige konsulenter (Pr. 01.01.11):

Lis Johansen - Fysisk placeret i kreds Midt

Kathrine Henriksen - Fysisk placeret i kreds Midt

Charlotte Storm - Fysisk placeret i kreds Syd (Charlotte får følgeskab af en ny kollega)

Bente Vingum - Fysisk placeret i kreds Sjælland

Lars Bernt Madsen - Fysisk placeret i kreds Hovedstaden

Birgitte Hastrup - Fysisk placeret i kreds Hovedstaden

Henrik Scheibel - Fysisk placeret i kreds Hovedstaden

Der ansættes yderligere en person, der er fysisk placeret i kreds Nord