

## Referat af Lederlandsmøde 24. maj 2023

### Socialpædagogernes landsdækkende sektion for ledere og mellemledere

#### 1. Åbning af landsmødet

Forbunds næstformand Verne Pedersen åbnede landsmødet og bød velkommen til deltagerne. Verne Pedersen bemærkede den økonomiske krise, som har afløst corona-krisen også øger presset på velfærdsinstitutionerne, på medarbejdere og ledere.

I forvejen er kravene til ledere af socialpædagogiske tilbud steget markant i de senere år. Og de udfordringer, som det specialiserede socialområde skal løse, er samtidig blevet mere og mere komplekse.

Læg hertil store rekrutteringsudfordringer i hele den offentlige sektor og faldende tilgang til uddannelserne, der gør det svært at sikre de rette fagligheder i tilbudene.

Verne Pedersen tilføjede at hun betragter det som en af Socialpædagogernes fornemmeste opgaver at hjælpe lederne med at styre sikkert igennem de mange udfordringer.

Verne Pedersen henviste til kongresbeslutningen; Socialpædagogernes Faglighed Forandrer Liv og Lederlandsudvalgets beslutning om, at lade den være den overordnede ramme for ledersektionens indsatser i den kommende periode. Hun henviste til undersøgelser fra Rambøll, som påviser en direkte sammenhæng mellem andelen af uddannede socialpædagoger og i hvor høj grad vi lykkes med den socialpædagogiske indsats.

Verne Pedersen beskrev, hvordan Socialpædagogerne stiller op for, at ledere og medarbejdere i de socialpædagogiske indsatser skal være uddannede socialpædagoger, og ansættelser af andre fagligheder skal alene ske på baggrund af konkrete vurderinger. Dernæst appellerede hun til at deltagerne bakker op om Socialpædagogernes uddannelsesdagsorden, bl.a. fordi de det afgørende ord i forhold til at rekruttere og ansætte kvalificerede ansøgere, kan medvirke til at sikre gode praktikforløb for de studerende og kan støtte og motivere socialpædagogiske ledertalenter blandt jeres medarbejdere til at søge en karriere som socialpædagogiske ledere.

Afslutningsvist anerkendte Verne Pedersen prioritering af indsatsområdet 'tid og plads til faglig ledelse', som et af de 6 indsatsområder, der skal arbejdes videre med henvisning til at socialpædagogiske ledere er udfordret af mange ledelsesmæssige driftsopgaver, som reducerer tiden til at skabe rum for udvikling af

kernefagligheden, sætte fokus på kerneopgaven og motivere medarbejderne til at udøve deres faglighed.

## 2. Valg af dirigent

Verne Pedersen ledte valget af dirigent og pegede på Rasmus Conradsen, sekretariatsleder i Socialpædagogernes forbundssekretariat, der blev valgt enstemmigt.

Herefter kunne dirigenten konstatere landsmødet for lovligt indkaldt og beslutningsdygtigt. Samtidig benyttede dirigenten lejligheden til at introducere det nye lederlandsudvalg, som kort præsenterede sig selv.

Lederlandsudvalget havde netop forud for landsmødet konstitueret sig, og her var der genvalg til Mie Karleby som formand, og Rasmus Johansson blev valgt som ny næstformand. Herudover er Annette Kaad indtrådt i udvalget i stedet for Naja Schødt Jensen. Lederlandsudvalget består nu af følgende medlemmer:

Mie Karleby, formand  
Rasmus Johansson, næstformand  
Holger Torp  
Birgitte Wold  
Henrik Salinas  
Lisbeth Frederiksmose  
Jannik Møller  
Bo Bakbo-Carlson  
Kim Rydahl  
Annette Kaad

## 3. Beretning fra landsudvalget

Mie Karleby indledte beretningen med at udtrykke en bekymring for grundlaget for Barnets Lov. I forlængelse heraf henviste hun til, at flere borgere har brug for hjælp, og at velfærden er under pres i en grad, hvor serviceloven er udfordret. Besparelser fylder meget – ikke mindst for ledere.

Mie Karleby henviste til kongresbeslutningen og prioriteringen af at have tid og plads til faglig ledelse. Hun understregede, hvordan rekruttering og fastholdelse fylder på hele kernevelfærdsområdet, og at løsningen ofte bliver, at vi hugger personale fra hinanden.

Endnu en udfordring som Mie Karleby hæftede sig ved, er den lave søgning til pædagoguddannelsen, og at det endnu ikke er lykket, at gøre uddannelsen attraktivt nok, at søge ind på. Herunder fremhævede Mie det faktum, at 33% af studerende selv har brug for socialpædagogisk støtte.

Mie Karleby understregede, at det er en vigtig ledelsesmæssig prioritering at støtte de studerende under deres praktikker.

I forlængelse af rekrutteringsudfordringerne fremhævede Mie Karleby behovet for at give ansatte fleksible vilkår for deres ansættelse og understøtte muligheden for at ansætte fleksjobbere.

Ift. at organisere flere ledere i Socialpædagogerne udtrykte Mie Karleby ærgrelse over, at der fortsat er for lidt kendskab til de mange gode tilbud vi har. Hun fremhævede, en række aktuelle tilbud og indsatser fra den forgangne periode; bl.a. pejlemærker for faglig ledelse, ledernes arbejdsmiljø, ledernetværk, ledelse i kompleksitet, Mod på Ledelse og det faktum, at lederområdet er blevet organisatorisk forankret i en arbejdsgruppe på tværs af forbundssekretariatet.

Efter Mie Karlebys beretning, satte dirigenten den mundtlige beretning til debat.

Bemærkninger:

De studerendes praksischock bunder også i kravet om at skulle have ansvar og skulle møde op på faste tidspunkter. Socialpædagogerne arbejder for, at der kommer faglig undervisning i det pædagogiske håndværk i praksis.

Beskæmmende at der er så få pædagoguddannede på de sociale tilbud. Det ender med at blive selvforstærkende. Nødløsningen bliver uddannede kollegaer – for hvad skal vi ellers stille op? Vi skal arbejde for handlemuligheder.

Ærgerligt når besparelserne sker på bekostning af fagligheden

Verne fremhævede, at Socialpædagogerne har fokus på, hvad vi kan gøre:

- Er rekrutteringsforløbene rigtige?
- Samarbejde med kommuner om merituddannelse
- Kan vi gøre noget for at forbedre praktikforløb
- Vi risikerer at anerkendelse af faget daler

Yderligere bemærkninger:

Som ledere har vi et ansvar ift. at levere fagligheden, når studerende skal klædes på. Meget handler om os selv, og om at fastholde vores faglighed, hvem vi er, og hvad vi står for.

Rekrutteringsudfordringerne gør, at vi er nødt til at tænke i alternativer, f.eks. afskedige syge medarbejdere hurtigere og se, og give pædagoger på deltid mulighed for fuldtid.

Årsagen til arbejdsmiljøundersøgelsen høje grad af tilfredshed, hvad angår andelen af uddannet personale på tilbud, kan være, at man svarer indenfor de økonomiske rammer, som man har til rådighed.

Husk at bruge den nationale og regionale kompetencefond til at få sendt medarbejdere afsted på efter/videreuddannelse.

Vi skal give mulighed for både fuldtid, deltid og ekstra tid.

Vi har også et ansvar ift. at lede opad, og en faglig juridisk forpligtelse til at melde ud, hvis det er uansvarligt.

Efter debatten blev beretningen godkendt med enstemmighed.

#### 4. Indkomne forslag

Der var ikke indkommet forslag til behandling udover forslagene, som behandles under punkt 5.

#### 5. Fremtidigt arbejde

Behandlingen af de indkomne forslag til fremtidigt arbejde foregik i en faciliteret proces ledet af Tea Fromholt, midlertidig sekretær for lederlandsudvalget og chefkonsulent i Socialpædagerne.

Lederlandsudvalget havde på forhånd fordelt alle forslagene under seks indsatsområder:

1. Faglighed forandrer liv
2. Tid og plads til faglig ledelse
3. Ledernes arbejdstid
4. Ledernes arbejdsmiljø
5. Ledernes organisering
6. Ledernes overenskomst

Der blev drøftet ét tema per bord, og deltagerne satte sig ved det tema, som de foretrak at drøfte.

Spørgsmålene der blev taget udgangspunkt i var:

- Hvad forstår du ved temaet?
- Hvilke idéer har vi til, hvad vi kan gøre i praksis for at lykkes med de prioriterede indsatser? På institutionsniveau/egen arbejdsplads, den lokale ledersektion/kreds, Lederlandsudvalget/forbundet.

Inputs fra grupperne:

#### Overenskomst Henrik:

Udfordring at lederoverenskomsten begrænser lønudviklingen. Startløn men ingen anciennitet og slutløn. Hvis lønnen er for høj ryger man som leder ud af Socialpædagerne.

Døgnløn tager ikke højde for kompleksiteten i at arbejde døgn.

**Faglighed forandrer liv:**

Udfordring ift pædagoguddannelsen – for lidt tilstedeværelsesundervisning og for langt fra praksis. Ønske om mere vejledning og mere personlig vejledning.

50% af de pau-studerende søger videruddannelsen – kan dyrkes mere.

Vi skal dyrke de gode historier også som ledere.

Hvis skal være fleksible for at fastholde personale.

Blive bedre til at udnytte mulighederne for merituddannelse.

Man kan blive begrænset i sit ledelsesrum af politiske hensyn ift., hvordan budgettet forvaltes.

**Ledernes organisering**

Det skal målrettes og ensrettes, hvordan Socialpædagerne introducerer sig for lederne og byder dem velkommen.

Vi skal gøre det synligt, hvad vi kan tilbyde lederne og vise, at vi ikke kun er for medarbejderne.

Vi skal have fat i de private ledere – ingen automatik ift. overenskomst. Lederne har en meget aggressiv markedsføring – skal vi mere i den retning?

**Tid og plads**

Vi har tid til faglig ledelse!

Vi skal skabe rammerne for faglig udvikling for medarbejderne gennem bl.a. løbende sparring

Udfordringer:

Sværere at understøtte faglig udvikling ved stort ledelsesspænd

Driftsopgaver fylder

Økonomi – er der penge til faglig udvikling.

Kompetenceudvikling er højeste ønske.

Det store sundhedsfagligt fokus gør, at vi skal passe på, at medarbejdere ikke overtaget patienttankegangen. Vi skal holde fast i pædagogikken.

**Ledernes arbejdstid**

Mange ledere har en oplevelse af at skulle stå til rådighed døgnet rundt. Det står ikke i overenskomsten, men er en kultur, som vi selv er med til at skabe.

Idéer til, hvordan den forventning kan modarbejdes:

- Det skal være en del af samtalen, når vi taler med nye ledere
- Vi skal lave små klip til ledere om deres forpligtelser, muligheder, rettigheder
- Være på dagsordenen i samtaler med kredsene og en del af forventningsafstemningen internt i ledelsesteams.
- Vi kan påvirke kulturen gennem f.eks. podcasts.

**Arbejds miljøet**

Socialpædagerne skal hellere arbejde med at forebygge stress end behandle stress.

**Udfordringer:**

Vores ledelse går mere fra at være faglig ledelse til driftsledelse, og de opgaver der kommer fra kommunen, kan påvirke lysten til at lede.

Socialpædagerne skal arbejde på at styrke netværk mellem ledere, og måske inspirere til netværk i stedet for at facilitere netværk.

Landsmødet godkender enstemmigt det fremtidige arbejde

**6. Afslutning**

Verne takkede for en god formiddag med en god beretning og engagement i debatten både i forhold til beretningen og det fremtidige arbejde.

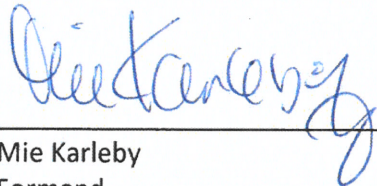
For referatet:

Tea Fromholt, chefkonsulent, Arbejdsplads og medlemskab

**Påtegninger:**

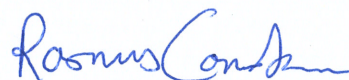
Dato:

12/6-2023



Mie Karleby  
Formand

13/6 2023



Rasmus Conradsen  
Dirigent