

## Vedtagne forslag til ledersektionens fremtidige arbejde 2023-2025

---

Lederlandsvalget har besluttet, at kongresbeslutningen 'Socialpædagogernes faglighed forandrer liv' skal udgøre den overordnede ramme for ledersektionens indsatser i perioden 2023-2025. Socialpædagogerne har med kongresbeslutningen besluttet, at der i kongresperioden blandt andet sættes fokus på, at den socialpædagogiske ledelse skal have tid og plads til at lede fagligt, hvilket er en forudsætning for at styrke den socialpædagogiske faglighed på arbejdspladsen.

De lokale ledersektioner har haft mulighed for at fremsende forslag til fremtidigt arbejde inden udgangen af marts måned. Lederlandsudvalget har herefter sammenfattet kredsenes forslag til et samlet forslag, hvor ledersektionens indsatser i perioden kobles til forbundets øvrige spor i forlængelse af kongresbeslutningen, samt de indsatser der udspringer af tidligere medlemsundersøgelser og beslutninger på landsmødet i 2021.

På den baggrund fremlægger Lederlandsudvalget følgende forslag til seks indsatsområder for ledersektionens fremtidige arbejde i perioden 2023-2025:

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

### 1. Indsatsområdet faglighed forandrer liv

Socialpædagogernes arbejde med et uddannelseskraft er en helt central og afgørende fag- og socialpolitisk dagsorden, og har været det siden 2020. Det centrale i uddannelseskraftet er, at socialpædagogiske arbejde kræver socialpædagogisk faglighed. Derfor skal ledere og medarbejdere i de socialpædagogiske indsatser være uddannede socialpædagoger, og ansættelse af andre fagligheder skal ske på baggrund af en konkret vurdering.

Lederne spiller en central rolle i opfyldelsen af uddannelseskra­vet qua deres ansvar for ansættelser og den faglige kvalitet i tilbuddene. Lederne har en afgørende betydning i forhold til rekruttering af kvalificerede ansøgere til socialpædagogiske stillinger, sikring af faglige og udviklende læringsmiljøer for de studerende, når de er i praktik, og motivering af socialpædagogiske ledertalenter i medarbejdergruppen til at søge en karriere som socialpædagogiske ledere.

**Som en del af indsatsområdet iværksætter ledersektionen sammen med Socialpædagogerne:**

- indsatser, der understøtter og engagerer lederne i rekrutterings- og fastholdelsesaktiviteter, der giver flere uddannede kolleger.
- indsatser, der understøtter ledernes fokus på at sikre gode og trygge praktikforløb og udvikling af relevant fagligt indhold i uddannelserne og praktikperioderne.
- Indsatser, der engagerer lederne i at tage medansvar for at sikre et rekrutteringsgrundlag af nye socialpædagogiske ledere.

## 2. Indsatsområdet tid og plads til faglig ledelse

Den socialpædagogiske ledelse skal have tid og plads til at lede fagligt, hvilket er en forudsætning for at styrke den socialpædagogiske faglighed på arbejdspladsen. De socialpædagogiske ledere er udfordret af mange ledelsesmæssige driftsopgaver, som reducerer tiden til den løbende faglige ledelse af medarbejderne og rum til udvikling af den socialpædagogiske indsats.

**Som en del af indsatsområdet iværksætter ledersektionen sammen med Socialpædagogerne:**

- indsatser, der kortlægger de udfordringer, som lederne oplever som begrænsende for deres muligheder for at udføre faglig ledelse.
- Indsatser, der belyser de konsekvenser, som dårlige vilkår og rammer for faglig ledelse har for udvikling og fastholdelse af kvaliteten af den socialpædagogiske indsats i tilbuddene samt for udvikling af medarbejdernes faglighed.
- indsatser, der understøtter de socialpædagogiske ledere i deres udøvelse af faglig ledelse, herunder
  - Centrale og lokale politiske indsatser, der skal medvirke til at sikre gode rammer og vilkår for socialpædagogisk, faglig ledelse.
  - Udvikling af tilbud, der understøtter og styrker de socialpædagogiske lederes kompetencer i at lede fagligt, og som bygger på Socialpædagogerne pejlemærker for god socialpædagogisk ledelse.

De lokale ledersektioner har peget på følgende udfordringer:

- Ledelse i tilbagevendende besparelser og nedskæringer
- Ledelse i en politisk ledet verden

- Ledelse i mellemrummet
- Dokumentationskrav
- Patientsikkerhedstilsyn
- Nedskæringer på stabs-/støttefunktioner

### 3. Indsatsområdet lederens arbejdstid

Ledelse af langt de fleste socialpædagogiske tilbud adskiller sig fra en del anden offentlig velfærdsledelse ved, at de socialpædagogiske ledere har ansvaret for en kompleks velfærdsopgave, der altovervejende leveres døgnet rundt, året rundt. Socialpædagogisk ledelse kræver som al anden ledelse nærvær og synlighed, men det særlige er, at lederne udenfor den daglige arbejdstid ikke er stede for at understøtte medarbejderne i at levere en socialpædagogisk indsats af høj kvalitet. Dette vilkår udfordrer vores medlemmer, og der ses en udbredt praksis med, at lederne står til rådighed udenfor normal arbejdstid, uden at de får økonomisk eller tidsmæssig kompensation herfor.

I Socialpædagogerens seneste arbejdsmiljøundersøgelse for ledere fra 2023 oplyser 9 ud af 10 ledere, at de står til rådighed for ansatte, borgere og pårørende udenfor normal arbejdstid. Lederlandsudvalget ser en diskrepans mellem lederens oplevelse af at skulle stå til rådighed og arbejdsgiverne tilkendegivelser om, at dette ikke forventes af lederne. Ikke desto mindre italesættes rådighedsforpligtelsen, som en tilbagevendende udfordring, der både er belastende for lederens trivsel og begrænser dem i deres frihed udenfor normal arbejdstid. Det er ikke undersøgt, hvad der er de egentlige årsager til, at lederne stiller sig til rådighed. Lederlandsudvalget peger på, at en kommunal nul-fejls kultur i sig selv kan være medvirkende til, at lederne stiller sig til rådighed som en sikkerhedsforanstaltning mod, at der begås fejl. Det kan heller ikke udelukkes, at lederens anciennitet, stor anvendelse af vikarer, uuddannede og medarbejdere uden relevant socialpædagogisk faglighed, lav uddelegering af ansvar og manglende følgeskab kan medvirke til, at lederne føler en større forpligtelse til at stå til rådighed. Endelig kan problemet have sit udspring i en uhensigtsmæssig kontakt-kultur på arbejdspladsen.

#### **Som en del af indsatsområdet iværksætter ledersektionen sammen med Socialpædagogerne:**

- indsatser, der kortlægger baggrunden for lederens udbredte praksis med at stå til rådighed.
- indsatser, der kan understøtte lederne i at holde deres arbejdstid på 37 timer i gennemsnit.

De lokale ledersektioner har peget på følgende udfordringer:

- Rådighed udenfor daglig arbejdstid
- Tid til faglig ledelse
- Manglende tid og mentalt overskud til at varetage faglig ledelse

#### 4. Indsatsområdet ledernes arbejdsmiljø

Socialpædagerne gennemførte i starten af 2023 en arbejdsmiljøundersøgelse for ledere/mellemledere. Undersøgelsen er en opfølgning på tidligere arbejdsmiljøundersøgelser fra 2017 og 2020. Nøgletal fra arbejdsmiljøundersøgelsen viser, at der ikke er betydelige afvigelser i forhold til undersøgelsen fra 2020, og der er heller ikke akutte udfordringer i ledernes arbejdsmiljø, der kalder på øjeblikkelige indsatser. I undersøgelsen er der set på forskellige forhold opdelt i temaer som fysisk og psykisk arbejdsmiljø (herunder stress), støtte og sparring, organisatoriske forhold (fx dokumentationskrav) og arbejdstid, og den nærmere analyse vil afdække, hvor der er behov for at sætte ind med særlige indsatser.

##### **Som en del af indsatsområdet iværksætter ledersektionen sammen med Socialpædagerne:**

- indsatser, der løbende monitorerer, hvor der er behov for at sætte ind med aktiviteter, der både forebygger og forbedrer ledernes arbejdsmiljø
- indsatser, der hvor analysen af arbejdsmiljøundersøgelsen 2023 identificerer særlige udfordringer.

De lokale ledersektioner har peget på følgende udfordringer:

- Stress

#### 5. Indsatsområde ledernes organisering

Lederne udgør en vigtig, strategisk medlemsgruppe for Socialpædagerne. Forskellige kortlægninger viser, at ca. 60 procent af lederne på de kommunale og regionale tilbud er medlemmer af Socialpædagerne. Det private område mangler vi præcise data for. Der er således et stort organiseringspotentiale, som vi skal have målrettet vores indsatser imod. Vi ved fra medlemsundersøgelser, at mange ledere ikke kender til vores tilbud og den hjælp og støtte, de kan få som medlemmer af Socialpædagerne. De samme undersøgelser viser også, at vores nuværende tilbud ret præcist modsvarer, det som medlemmerne efterspørger. Det peger på, at vi har en stor opgave med at synliggøre vores tilbud og den værdi, som Socialpædagerne kan udgøre for lederne. Samtidig skal vi sikre, at både de ledere, der melder sig ind i Socialpædagerne som nye medlemmer, og de ledere, der kommer fra en stilling som socialpædagog og allerede er medlemmer, føler sig godt modtaget som nye ledere og introduceres til Socialpædagerne og ledersektionen.

##### **Som en del af indsatsområdet iværksætter ledersektionen sammen med Socialpædagerne:**

- indsatser, der sikrer en god velkomst og introduktion af nye ledere
- indsatser, der medvirker til at sikre synlighed om Socialpædagerne, både som de socialpædagogiske ledes fagforening, og som de socialpædagogiske ledes politiske stemme overfor beslutningstagere og arbejdsgivere.
- udvikling af medlemstilbud, der modsvarer ledernes behov for hjælp, støtte, sparring og kompetenceudvikling

## 6. Indsatsområde ledernes overenskomster

I 2024 skal der forhandles om fornyelse af de offentlige overenskomster. Herunder også de overenskomster, som de socialpædagogiske ledere altovervejende er omfattet af. Blandt andet den fælles lederoverenskomst på KL's område, som Socialpædagogerne har sammen med BUPL og FOA. Der er allerede nu taget initiativ til en fælles optakt mellem de tre organisationer med henblik på at identificere nogle af de udfordringer, som skal søges løst ved OK-forhandlingerne.

**Som en del af indsatsområdet har Lederlandsudvalget en central rolle og opgave med at sikre, at Socialpædagogerne har fokus på de socialpædagogiske leders løn og ansættelsesforhold, samt deres muligheder for at udvikle sig fagligt.**

De lokale ledersektioner har peget på følgende udfordringer:

- løn