

## Tale til Socialt Lederforums landsmøde 2024

Så gik der dæleme endnu et år og vi er samlet igen. Jeg har som sædvanlig glædet mig til disse dage. Vi er mange der frem til dette dejlige årlige break med gode kolleger.

Og en pause i det daglige arbejde, kan vi nok have brug for.

Den anden dag hørte jeg et spændende oplæg med Lill Palmblad og Louise Dinesen, med afsæt i deres nye bog : **Hvem passer på chefen** – det handlede om lederes arbejdsmiljø og trivsel.

Det har jeg efterfølgende tænkt en del over. De kaldte ledernes arbejdsmiljø for et "hjemløst problem" og jo mere jeg tænker efter, bliver jeg klar over at de har ret.

Jeg tror, at jeg taler for de fleste af os, når jeg påstår at det i hvert fald ikke er vores chefer, der passer på os og bekymrer sig om vores arbejdsmiljø. Det må vi selv tage ansvar for.

Vi er vant til at håndtere, voldsomme personalesager, vold, dødsfald, magtanvendelser, medarbejdernes komplekse og følelsesmæssigt udfordrende problemstillinger. Det hører med til jobbet og erfaringen giver en vis robusthed og ro.

Men når der kommer "en sag" – når det hele ramler, pressen får fært af noget og alt står på gloende pæle – så er der virkelig brug for, at der er nogen der også **passer på lederen**.....som ofte står alene i orkanens øje.

Vi har set de forfærdelige TV udsendelser med skjulte optagelser fra livet på nogle botilbud. Jeg ved at de fleste af os gyser og bliver både vrede og kede af det, når vi ser de kedelige eksempler fra plejehjem og botilbud. Det er ganske rædselsfuldt at være beboere, afhængige af andres hjælp på et sted med så ringe faglighed, omsorg og etik. Det rammer faget. Og det rammer de mennesker der arbejder på de omtalte steder. Det er godt at få fokus på, og jeg ville ønske at man brugte de skræmmende historier til at forbedre og udvikle.

Jeg skal bare også huske mig selv på, at der er en anden side af historien med langt flere nuancer, som vi meget sjældent hører om. Der er hensynet til personsager og så er der tavshedspligt og politik. Ingen får at vide, hvor mange gange den leder har forsøgt at få sin ledelse og forvaltning i tale. Ingen får at vide, hvor ofte den leder har påpeget udfordringerne og fx de utilstrækkelige økonomiske rammer.

Jeg tager afstand fra alt det vi ser på i udsendelserne. Men jeg skriver ikke under på de indignerede facebook opslag fra fx LEV. For jeg ved, at der sidder en som mig, som formentlig har gjort alt hvad hun kunne, har arbejdet mindst 50 timer om ugen - men ikke har kunnet løse problemerne i de givne rammer. Ikke fordi hun var en dårlig leder.

Og - When the shit hits the fan skal der findes syndebukke. Så er det meget tvivlsomt, hvem der har lederens ryg – **passer på lederen.**

Tværtimod ser vi meget ofte, at det første der sker, at ledelsen på tilbuddet fjernes. Om det er løsningen i de konkrete sager, kan jeg ikke vide. Men jeg ved, at den slags problemer ikke kommer pludseligt og overraskende, og jeg er stensikker på, at en ansvarlig leder har forsøgt at råbe sin ledelse op mange gange.

Når økonomien er presset som den er i de fleste kommuner, er det svært at få lov til at levere den rette og nødvendige faglighed. Der bliver skabt uattraktive arbejdspladser som ikke kan tiltrække og fastholde dygtige uddannede medarbejdere og man bliver nødt til at benytte vikarbureauer, ansætte uuddannede og håbe det bedste. Den negative spiral er i gang.

I disse dage går vi og venter på Torben Thranæs og Ekspertudvalgets anbefalinger, men de foreløbige udmeldinger giver ikke anledning til optimisme.

Alt tyder desværre på, at anbefalingerne kommer til at handle om økonomi, det muliges kunst og benhårde prioriteringer. At kommunerne i

højere grad skal kunne tage hensyn til økonomi, når der skal vurderes, hvilken hjælp der skal bevilges. Fagligheden kommer yderligere under pres.

Vi der havde set frem imod anbefalinger vedrørende kvalitet, pædagogisk indhold- og udvikling, retssikkerhed og styrkelse af dialogen mellem borgere, pårørende og systemet vil formentlig blive slemt skuffede. Og vi ved, at opgaven med at oversætte anbefalingerne kommer til at ligge hos os.

Udfordringerne er mange og rekruttering er en af de helt store. Optaget på pædagoguddannelsen og de øvrige velfærdsuddannelser er fortsat faldende, og vi ser ind i en tid, hvor det bliver endog meget svært at få uddannede kolleger – særligt til tilbud med meget plejearbejde, aften- og weekendarbejde. Det gavner nok heller ikke faget med de førnævnte tv-udsendelser.

Snart kommer det længe ventede udspil omkring en revideret pædagoguddannelse. Vi er mange der håber at det special- og socialpædagogiske får mere plads, men det ser desværre ikke ud til at gå i den retning. Professionshøjskolernes udspil peger desværre mere i retning af en bredere generalistuddannelse, og så må vi selv tage os af specialiseringen af vores kommende kolleger. Og så er alt jo som det plejer.

Der er da heldigvis også gode ting at bemærke.

Overenskomstresultaterne i denne omgang har været ganske fine. Det er ret store lønstigninger der udmøntes, og de første allerede med aprillønnen. Og denne gang var der også lidt i posen til os, ledere. Måske kan det lokke flere til faget og få nogle til at blive lidt længere.

Lønnen er vigtig, men arbejdsmiljø og trivsel er mindst lige så afgørende for det gode arbejdsliv.

Mit arbejdsliv har taget en drejning det sidste år. Min fantastisk dygtige og helt uundværlige stedfortræder gennem næsten 15 år valgte at sige

op. Jeg tænkte, at det var lige som at miste både højre arm og den ene hjernehalvdel. Og jeg frygtede en tid med ny kollega, introduktion, lang indkøring før jeg fik aflastning og dermed en endnu større arbejdsbyrde. Selvom vi har arbejdet med selvledelse på Kamager i mange år, og medarbejderne er meget dygtige – Så har man som leder et og andet at se til med 135 ansatte og 40 borgere med komplekse funktionsnedsættelser.

Men jeg var så usandsynlig heldig, at der var 2 topkvalificerede ansøgere til den ledige stilling. Og at der var nogen der var opmærksomme på mit arbejdsmiljø og havde blik for at passe på mig. Kamagers MED udvalg besluttede at tiden var inde til at få mere ledelseskraft ind i huset og at vi i stedet for en stedfortræder, skulle ansætte to nye funktionsledere. Så det gjorde vi, og jeg er glad.

Lill Palmblad og Louise Dinesen pegede på en række beskyttende faktorer med betydning for ledernes arbejdsmiljø. Jeg har fået reel aflastning og jeg får daglig sparring. Vi deler opgaverne og de svære samtaler og alle de komplekse problemstillinger – og vi griner sammen, hver dag. Vi kan sammen fastholde fokus på udvikling, samtidig med at vi passer driften. Jeg kan holde fri hver anden fredag, så jeg også kan nyde tiden med mine børnebørn, mens de er små.

Min tidligere stedfortræder ser jeg stadig. Nu bare som en af mine venner der beriger min fritid.

Jeg har fået fuld plade.

Jeg ved ikke hvor længe jeg har lyst og energi til at blive ved med at arbejde. Men spørger man mig nu, så kan jeg ikke forestille mig at gå på pension i de nærmeste år. Håber dog at jeg finder ud af at gå selv, på det rigtige tidspunkt.

Bo har gjort det igen. Han har endnu en gang sammensat et forrygende godt og varieret program til dette landsmøde. Denne gang med fokus på trivsel.

Vi ser hvert eneste år at interessen for at deltage i landsmødet er overvældende. Det skyldes ikke kun programmet, men også muligheden for at mødes med vores netværk og fællesskabet med gode kolleger.

At være her til landsmøde har stor betydning for vores psykiske arbejdsmiljø. Det er en af de små lommer, hvor vi henter energi og inspiration sammen med gode kolleger. Vi bliver bedre ledere af det.

Jeg glæder mig til at blive tanket op, i det bedste selskab man kan forestille sig.

Godt Landsmøde.