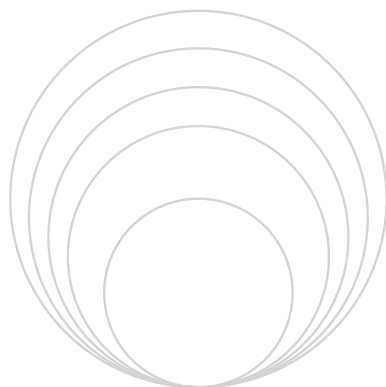


KEND DIT LEDERJOB!

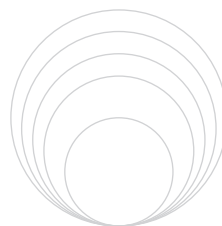
– en spørgeguide



Når du mangler overblik!



Når du søger nyt job!



Når du vil have indflydelse!

NÅR VISHED ER VIGTIG

Det er vigtigt, at du som leder kender dit lederjob, når du vil stille krav om bedre vilkår – måske bedre sammenhæng mellem mål, ressourcer, opgaver, kompetencer og løn – eller hvis du skal vurdere, om et nyt job er noget for dig. Men at få overblik over sit nuværende eller kommende lederjob er ikke altid lige let.

Lederjobbet har nemlig forandret sig markant, blot inden for de senere år. Mange nye opgaver og krav er føjet til de opgaver og krav, der allerede var. Men ofte er f.eks. løn og uddannelsesmuligheder ikke fulgt med. I dag ser vi også en stadig større forskellighed i lederjobbenes indhold og muligheder. Nogle ledere har stor selvstændig kompetence – de har f.eks. lønsumsstyring, kontraktstyring og måske gode muligheder for at komme direkte i dialog med deres politikere. Andre har helt andre vilkår at udøve deres ledergerning under!

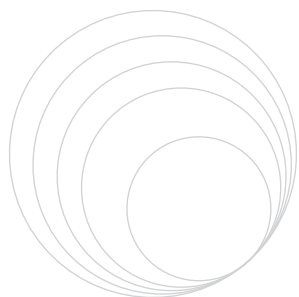
BUPL har derfor udviklet denne spørgeguide. Den kan f.eks. være et redskab for dig, som bliver leder for første gang eller skifter lederjob, og som gerne vil have mulighed for at stille kvalificerede spørgsmål ved en eventuel jobsamtale.

Ønsker du et redskab til at få overblik over dit nuværende lederjob, måske få større klarhed over, om der f.eks. er sammenhæng mellem ansvar, opgaver, kompetencer, indflydelse, udviklingsmuligheder og løn, kan guiden også være en hjælp. Brug den f.eks. i arbejdet med at lave et helt konkret forhandlingsoplæg til kommunen. Sammen med andre lederkolleger kan du bruge den til at udarbejde et fælles forhandlingsoplæg fra ledergruppen i forbindelse med lønforhandlinger. Det kan også ske i samarbejde med den lokale BUPL-fagforening.

Også som redskab i eventuelle ledernetværk med andre pædagogiske ledere kan guiden måske være en hjælp i drøftelser om jeres forskellige vilkår.

Med guiden kommer du rundt om væsentlige spørgsmål som normering, uddannelsesmuligheder, løn og administration. Nogle spørgsmål er lette at få svar på, andre kræver både bearbejde og pågåenhed. Inddrag eventuelt din lokale BUPL-fagforening, hvis du får problemer eller er i tvivl om noget. Husk, at de lokale fagforeninger ofte sidder inde med meget detaljeret viden om forholdene i de forskellige kommuner; hvor vil man f.eks. kunne forvente et godt og konstruktivt samarbejde med forvaltningen, eller hvor halter man traditionelt bagefter i forhold til at give lederne albuering eller udviklingsmuligheder?

Brug også dine lederkolleger til en mere personlig afklaring af, hvilke svar du i sidste ende gerne skulle få på de spørgsmål, som guiden stiller.





SPØRGSMÅL OM DIN ORGANISATORISKE PLACERING

Spørgsmål omkring din organisatoriske placering skal give dig svar på, hvor du er placeret i det kommunale ledelsessystem, altså hvilke ledelsesniveauer der er over eller under dig, og hvem du i det daglige refererer til.

Skaf vished om

... på hvilket niveau, institutionsledelse indgår. For SFO-ledere er det f.eks. relevant at vide, hvordan kompetenceplanen er i forhold til skoleledelsen og muligheden for direkte reference til forvaltningen. Har skolelederen f.eks. delegeret kompetence til SFO-lederen?

... hvem du referer til ledelsesmæssigt og på hvilke spørgsmål.

... hvorvidt noget i kompetenceplanen virker uklart eller uhensigtsmæssigt. Gør op med dig selv, om du kan leve med denne uklarhed, eller om det er noget, du bør spørge ind til inden en eventuel ansættelse.

SPØRGSMÅL OM ADMINISTRATION OG STYRING

Spørgsmål, som har at gøre med administration og styring, skal give dig klarhed over, hvilke økonomiske, administrative og styringsmæssige frihedsgrader og forpligtelser, dit lederjob indeholder. I mange kommuner har man f.eks. indført lønsumsstyring, kontraktstyring, mål- og rammestyring og krav om udarbejdelse af virksomhedsplan.

Skaf vished om

... graden af selvstyre, om der f.eks. er indført lønsumsstyring, indgået forskellige former for kontrakter eller driftsaftaler, og om der er forventninger om, at du opfylder særlige politiske mål og indsatsområder.

... der på forhånd er formuleret en personalepolitik. Og hvordan det forventes, at du som leder implementerer den på institutionen.

... der er et budgetmæssigt underskud på institution. Og i givet fald hvornår og hvorledes der skal rettes op på det. Hvis det bliver en del af din ledelsesopgave at rette op på underskuddet, er det relevant at vide, hvordan kommunen vil honorere.

... der er planer om større omstillingstiltag, f.eks. tanker om ny ledelsesorganisering eller indførelse af nye styringsmetoder. Hvis ja, hvordan sikrer kommunen, at du bliver "klædt på" til at løse disse opgaver?

SPØRGSMÅL OM NORMERING

Spørgsmål om normering skal bl.a. give dig svar på, hvor mange personaleresourcer din institution har i forhold til antallet af indskrevne børn. Derudover kan det f.eks. være relevant at vide, hvor mange personaletimer man har fordelt på ledelse, assistenter, medhjælpere osv.

Skaf vished om

... hvorvidt du er en del af normeringen. Er det op til dig selv at finde "din ledelsestid", eller er der afsat timer til det?

... hvordan fordelingen er mellem assistenter og pædagogmedhjælpere. Hvis medhjælperne er i overtal, kan det kræve en ekstrainsats fra lederens side, og derfor kan det være relevant at finde ud af, om du – og måske også det øvrige uddannede personale – kan blive honoreret for denne ekstra indsats.

... personalets uddannelsesmæssige forhold. Er der et underskud af uddannelsesmæssig opdatering?

... mulige midler til uddannelse. Skal al uddannelsesmæssig opkvalificering ske inden for institutionens eget budget, eller er der særlige puljer til tværkommunal efteruddannelse af de ansatte? Hvis ja, hvor meget taler vi om, og er der aktuelle planer om aktiviteter i forhold til de ansatte på pædagogiske arbejdspladser?

... hvordan dækningen af barselsorlov og langtidssyge er.

SPØRGSMÅL OM DIN LØN

Spørgsmål om dine lønmæssige forhold skal bl.a. give dig svar på, om der er sammenhæng mellem løn, ansvar, kompetencer og opgaver.

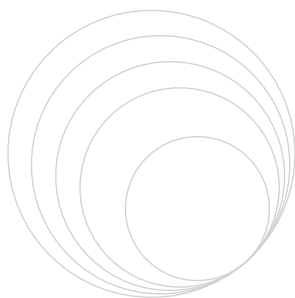
Skaf vished om

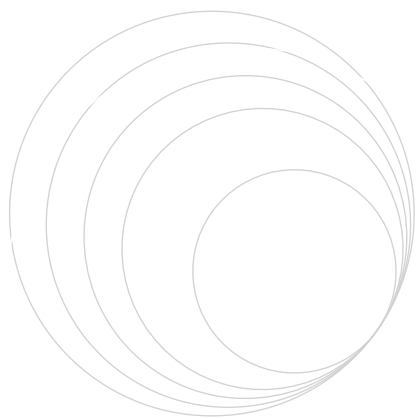
... indholdet i kommunens lønpolitik, og hvordan tidligere udmøntning af Ny Løn i forhold til pædagogiske ledere er sket. Satses der f.eks. på skoleledere eller på daginstitutionsledere?

... din løn sammenlignet med øvrige institutionsledere.

... hvorvidt din tidligere ledelseserfaring fra andre kommuner kan give sig udslag i løntillæg eller trin.

... hvordan dine uddannelsesmæssige kompetencer – f.eks. diplomuddannelse – medtages i den samlede lønvurdering.





... kommunen er klar over, at du har en forventning om som minimum at fastholde din løn fra tidligere lederjob i en anden kommune.
... hvordan det forholder sig med mulighed for lønudviklingen.

SPØRGSMÅL OM FORVENTNINGER

Spørgsmål om forventninger handler bl.a. om, hvilke opgaver ud over de direkte institutionsinterne ledelsesopgaver, det forventes, at du skal være med til at løse.

Skaf vished om

... hvorvidt kommunen har forventninger om, at du skal løse opgaver sammen med andre pædagogiske ledere, som ligger ud over det direkte ledelsesansvar på din institution. Det kan f.eks. være opgaver, som tidligere blev løst af forvaltningen, f.eks. decentral pladsanvisning, indstillinger til politikerne eller udarbejdelse af besvarelsesforslag.

... hvor meget det forventes, at de øvrige opgaver vil fylde af din ledelsestid og energi.

... hvilken form for faglig sparring, der forventes til det politiske niveau.

... hvilke muligheder du selv har for at få indflydelse på kommunens beslutninger.

SPØRGSMÅL OM DIN UDDANNELSE

Spørgsmål om uddannelse handler om, hvilke muligheder og økonomiske midler du har i forhold til kompetenceudvikling.

Skaf vished om

... hvordan dine kompetencer og generelle forudsætninger passer til dette job. Det gælder både i forhold til formel uddannelse og efteruddannelse og i forhold til erfaring med ledelse inden for det pædagogiske område.

... hvordan du sikres en videreudvikling af egne uddannelsesmæssige forudsætninger. Vær opmærksom på vigtigheden af såvel almene ledelseskompetencer som pædagogiske faglige kompetencer.

... hvorvidt kommunen har et særligt lederuddannelses- og udviklingsforløb for pædagogiske ledere, eller om det er på tværs af sektorer.

... der er sat penge af til din efteruddannelse.

... hvorvidt du med fordel kan stille krav om, at der indgås en særskilt aftale om retten til egen uddannelse.

SPØRGSMÅL OM LEDELSESVÆRKTØJER

Spørgsmål om ledelsesværktøjer skal give dig svar på, hvilke praktiske og teoretiske ledelsesværktøjer, det forventes, at du skal bruge.

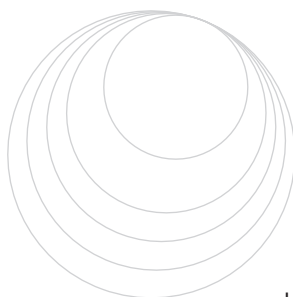
Skaf vished om

... hvilke ledelsesværktøjer kommunen bruger, og hvordan det sikres, at du har kompetencer og færdigheder i forhold til at kunne bruge værktøjerne.

... hvilke muligheder du har for supervision og rådgivning fra forvaltningens side. Er der f.eks. mulighed for ledelsesmæssig sparring fra nærmeste chef, f.eks. i form af årlige lederudviklingssamtaler?

... hvilke værktøjer der er under udvikling, og hvilke der allerede er implementeret. Det kan f.eks. dreje sig om jobvurdering, medarbejderudviklingssamtaler eller kompetenceudviklingsplaner.

... hvordan kommunens ledernetværk bruges. Er det blot et praktisk koordinerende netværk, eller er der også mulighed eller midler til et netværk, som er mere udviklingsorienteret?



B U P L

