



Dansk Socialrådgiverforening, Region Øst Beretning 2018-2020



**Vi hjælper hinanden
Vi skaber muligheder
Vi indgyder håb**



Forord

Kære medlem

I Region Øst **hjælper** vi hinanden. Vi støtter og forhandler aftaler for fagfæller i en udsat position. Aktive seniorer tilbyder vision af tillidsrepræsentanter. Studerende står i baren 1. maj. Anne fra Glostrup administrerer et netværk for faglige koordinatore i hele regionen. En lang række medlemmer stiller sig frivilligt til rådighed for praksisoplæg på uddannelsesstederne. Og meget, meget mere.

Vi **skaber muligheder**. Tillidsrepræsentanter forhandler aftaler, der giver lettere adgang til efter- og videreuddannelse. Regionsbestyrelsen inviterer menige medlemmer til folkemøder og skaber opmærksomhed på socialrådgivernes værdi. I hundredvis inspirerer vi og giver hinanden fagligt udsyn på temadage og webinarer. Og meget, meget mere.

Vi **indgyder håb**. Vi deler de gode historier og succeser med hinanden. Maleka, Jess og andre stolte fagfæller fortæller brændende om deres arbejde i Region Østs facebookjulekalender. Hundredvis mærker kollektivets styrke på møder om overenskomsterne, der skal sikre os bedre rammer for arbejdslivet. Og meget, meget mere.

På Region Østs generalforsamling i 2018 vedtog vi en aktivitetsplan for de kommende to år. Den bestod af seks overordnede målsætninger om bedre organisering, understøttelse af socialrådgivernes arbejdsmiljø, nærværende overenskomster, synlighed på uddannelsesinstitutionerne, brug af digitalisering i socialt arbejde og involvering af aktive seniormedlemmer. Regionsbestyrelse, regionskontor, tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og medlemmer har sammen arbejdet med at omsætte målsætningerne til konkrete aktiviteter, som denne beretning forsøger at afspejle.

Corona har gjort det svært at nå alt, hvad vi gerne ville. Til gengæld har vi haft en stærkt stigende læringskurve – og en stærkt dalende berøringsangst – over for virtuelle løsninger, som vi skal udvikle endnu mere på i årene, der kommer, i håb om, at vi på den måde kan involvere og engagere endnu flere medlemmer i vores faglige fællesskab.

Vi håber, at beretningen vil styrke din tro på hjælpen, mulighederne og håbet ved at være del af vores faglige fællesskab. Hvis den gør, er du meget velkommen til at bruge den som afsæt for dialog med fagfæller, der endnu mangler at blive overbevist.

Har du bemærkninger til beretningen, håber vi, du vil fremføre dem under regionsgeneralforsamlingen 2020. Og ellers er du altid velkommen til at kontakte os, spørge ind til og kommentere på Region Østs arbejde.

God læselyst!

Regionsbestyrelsen

Indhold

Forord	2
Arbejdsmiljø, arbejdsmiljø, arbejdsmiljø!	4
Stramme rammer for socialfagligheden	5
Vi skal særligt støtte op om de nyuddannede	6
Er en 4-dages arbejdsuge vejen til et balanceret arbejdsliv?	7
Det gode arbejdsmiljø tager tid	7
Corona, Corona, Corona.....	8
Corona disruptede vores arbejds- og studieliv	8
De gode erfaringer skal bruges!	9
Corona i DS.....	10
Til kamp for socialrådgivernes omdømme.....	11
Benhårde forhandlinger for den enkelte – med resultat!	12
Kampen for lokalpolitisk indflydelse.....	13
Det vigtige samarbejde mellem ledelse og medarbejdere.....	14
Nærværende overenskomster	15
Overenskomster på det private område	16
Masser af tværfagligt samarbejde	16
Tættere på uddannelsen.....	17
Faglige, fællesskabsdannende dage.....	18
Arbejdet for en styrket organisation	18
Aktive seniorer bidrager	19
Regionsbestyrelsens arbejde.....	20

Arbejdsmiljø, arbejdsmiljø, arbejdsmiljø!

Socialrådgiverne er dokumenteret den mest stressede faggruppe i Danmark, og udviklingen er over årene gået den forkerte vej. Det har Dansk Socialrådgiverforening (DS) adresseret mange gange både lokalt og på landsplan, men særligt i de seneste to år.

I efteråret 2019 søsatte vi kampagnen "Tid til socialt arbejde", som aktiverede tusindvis af tillidsfolk og menige socialrådgivere i at beskrive eksempler på hvor kæden hopper af. 246 eksempler blev trykt og afleveret til hhv. social- og beskæftigelsesministeren kort før nedlukningen af samfundet i marts, og der forestår nu en opgave for alle aktive i DS at bruge fortællingerne som fundament for arbejdet for bedre rammer og trivsel for socialrådgiverne.

At arbejdsmiljø optager socialrådgiverne blev meget tydeligt, da Region Øst inviterede til temadag om udbrændthed og sekundær traumatisering i november 2019.

Oprindeligt havde vi booket et lokale til 80, men flere end 200 ønskede at komme med. Vi fandt plads og økonomi til 160, men regionsbestyrelsen har allerede besluttet at udbyde et tilsvarende arrangement i 2021. I maj deltog desuden 25 socialrådgivere i et webinar om samme emne med psykolog Rikke Høgsted, som vi udbød i samarbejde med de andre fagforeninger i FTF Region Hovedstaden.

Heldigvis er udfordringerne med socialrådgivernes – og mange andre af de primært offentligt ansattes – arbejdsmiljø også blevet bemærket af mange politikere og medier. I en større artikel i Politiken i sommeren 2019 bidrog Region Østs næstformand, Katja Barfod, med sin fortælling om nogle af de vilkår for borgere og medarbejdere – såsom uhensigtsmæssig styring og besparelser på forebyggende tiltag – der kan gøre det svært at være offentligt ansat socialrådgiver.



Stramme rammer for socialfagligheden

I Københavns Kommune var handicapområdet i 2019 endnu engang i offentlighedens søgelys, da politikerne vedtog nye "kvalitetsstandarder" med væsentlige serviceforringelser for særligt borgere med behov for botilbud. DS' medlemmer på området udtrykte dyb fortvivlelse over at skulle omgøre en masse afgørelser og stå på mål for en utilstrækkelig faglig indsats. En samlet indsats fra de faglige organisationer med borgmesterbrev, indslag i TV2 Lorry med bl.a. interview af DS' regionsformand og demonstration på Rådhuspladsen, kombineret med betydelige borgerprotester, medførte dog, at besparelserne blev rullet tilbage. I budgetforliget for 2021 er tilmed vedtaget et løft af området i form af flere sagsbehandlere og flere botilbud.

"Det sociale område, herunder især handicapområdet, i København er så trængt, at vi nærmer os en nedsmeltning af både den faglighed, der er oparbejdet gennem mange år, og af de eksisterende tilbud. Nedbrydningen sker i et tempo, hvor vi er bekymrede for, at skaderne vil vise sig at være uoprettelige. Vi risikerer nye drab og vi risikerer tab af faglighed samt medarbejderflugt, som ikke vil gavne de udsatte borgere.

DS-fællestillidsrepræsentant Marie Vithen m.fl. i åbent brev til Københavns borgmestre i juli 2019



Mange andre steder har besparelser og forringelser desværre fået frit løb trods de fagprofessionelles og borgernes protester. Enkelte steder er serviceniveauet blevet så lavt, at man bevæger sig på kanten af lovgivningen. Region Østs konsulenter og regionsformand står altid klar til at understøtte medlemmer, der åbent eller anonymt ønsker at fremsætte bekymringer eller kritik af dette.

Den stramme økonomi følges ofte af stram styring af den enkelte leder og medarbejder, hvilket er en lige vej til ringe trivsel og alt for høj medarbejderudskiftning, som mange socialrådgiverarbejdspladser lider under og som hverken er til gavn for arbejdsgiverne, kollegaerne, borgerne – eller økonomien. Regionsbestyrelsen lægger op til, at Region Øst i de kommende to år prioriterer arbejdsmiljøindsatser på arbejdspladserne med størst udskiftning.

Vi skal særligt støtte op om de nyuddannede

Særligt som nyuddannet påvirkes man fagligt og psykisk af arbejdsmiljøet på sin nye arbejdsplads. Det er helt og aldeles afgørende at vi får sikret, at alle nyuddannede socialrådgivere får en tryk start på arbejdslivet, hvilket kræver en betydelig investering i gode introduktionsforløb – ikke mindst i perspektiv af, at andelen af nyuddannede bliver større i disse år.

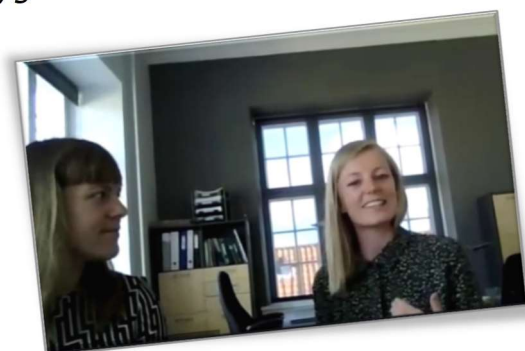
Det har store omkostninger for både den enkelte, for arbejdspladsen og for hele faget, hvis nyuddannede skræmmes væk af utryghed og et alt for stort arbejdspress. Tillidsrepræsentanterne (TR) har en vigtig rolle i at sikre gode rammer for den nyuddannede kollega, og derfor var "overgangen fra uddannelse til arbejde" tema for Region Østs online TR-konference i juni 2020, hvor psykolog Solveig Gjerding og Signe og Monik, to velreflekterede socialrådgivere med to år på bagen, gav TR'erne vigtige perspektiver på hvordan man som kollegaer og arbejdsplads kan skabe de bedste rammer for den nyuddannede socialrådgiver.

Signe og Moniks tip til arbejdspladsen, der skal tage imod en nyuddannet:

➡ *Vær forberedt. Byd på morgenmad, stil en blomst på bordet og hav styr på IT når den nye starter. Det giver tryghed.*

➡ *Hav en fast plan. Skemalæg på forhånd en række samtaler, eksempelvis med leder eller TR, hvor der er plads til bare at snakke om hvordan det går og hvad der eventuelt skal ændres. Det hjælper den nyuddannede til at føle, at arbejdspladsen har hans/hendes ryg.*

➡ *Hav tålmodighed! Hav døren åben for, at den nyuddannede i lang tid kan spørge og sparre - og understreg, at I mener det, da man som nyuddannet nemt kan komme i tvivl og man ikke vil mase sig på.*



Region Øst har i de senere år intensiveret tilstedeværelsen på uddannelsesstederne og været opsøgende over for de nyuddannede for blandt andet at give dem tryghed for, at DS står klar med sparring og støtte til medlemmer i vanskelige situationer. De seneste initiativer er halvårlige ringerunder, hvor regions- og hovedbestyrelsesmedlemmer siden foråret 2019 har taget en uformel telefonsamtale med de nyuddannede medlemmer 3-4 måneder efter dimission, samt medlemsmøder for nyuddannede, som første gang løber af stablen i november 2020.

Er en 4-dages arbejdsuge vejen til et balanceret arbejdsliv?

En af vejene til bedre trivsel kan være en mere fleksibel tilrettelæggelse af arbejdet – på medarbejderens egne præmisser, vel at mærke.

I Odsherred Kommune har alle socialrådgivere siden september 2019 benyttet sig af muligheden for kun at arbejde mandag-torsdag og dermed have tre sammenhængende dage til restitution. Medarbejderne placerer selv deres arbejdstid i tidsrummet 7-19 og af de 37 ugentlige arbejdstimer disponerer man som medarbejder selv over to. Forsøget er treårigt og det første af sin slags på det kommunale område.

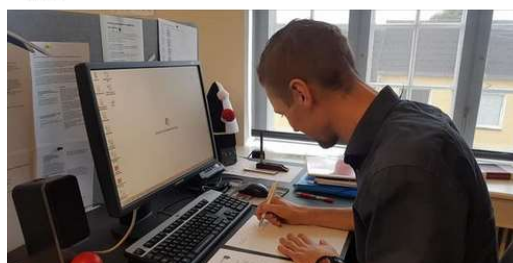
Regionsformand Rasmus Hangaard Balslev underskrev aftalen om 4-dages arbejdsuge på vegne af socialrådgiverne i Odsherred Kommune. Hele DS følger med spænding om visionerne om øget medarbejdertrivsel indfris og om Odsherred-modellen kan vise sig at være én af vejene til et mere balanceret arbejdsliv.

Spørgsmålet om 4-dages arbejdsuge var også på programmet på Faglig Fællesskabsdag 2020 i Region Øst (efter beretningens deadline), så nysgerrige medlemmer kunne blive klogere på erfaringerne fra Odsherred og byde ind med egne perspektiver på emnet.

 Rasmus Hangaard Balslev
Administrator · 29. august 2019 · 🌐

En historisk aftale er i hus! 🎉

DS, HK og AC har indgået aftale med Odsherred Kommune om at igangsætte et 3-årigt forsøg om 4-dages arbejdsuge for administrativt personale, herunder socialrådgivere i myndighedsfunktioner. En nyskabelse på det kommunale arbejdsmarked, der har til formål at afprøve en fleksibel arbejdskultur, som både giver mulighed for at betjene borgerne på andre tidspunkter og for en anden balance mellem arbejde og fritid. Håbet er at tre sammenhængende hvile... Se mere



Det gode arbejdsmiljø tager tid

Når Regions Østs organiseringskonsulenter træder ind og understøtter arbejdet for et styrket arbejdsmiljø, er det sjældent med et "quick-fix" i hånden.

Indsatsen er grundig, ofte langvarig og fuld af bump, især på arbejdspladser hvor udskiftningen af medarbejdere – og ind i mellem også ledere – er stor som følge af netop arbejdsmiljøet. Jo mere kontinuitet der er blandt ledere og medarbejdere, jo tidligere man kommer i gang med at behandle arbejdsmiljøudfordringerne og jo flere medlemmer der engagerer sig i at afklare problemer og finde løsninger, jo lettere er det for konsulenterne at facilitere en god proces, der tager fat om de grundlæggende, organisatoriske elementer.

Tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter (AMR) er vigtige aktører i arbejdet for et bedre arbejdsmiljø. Derfor holdt Region Øst i november 2019 "arbejdsmiljøværksted" for TRer og AMRer fra samme arbejdsplads, hvor deltagerne udviklede konkrete idéer til handlinger, de kunne bringe med hjem til drøftelse med ledelsen, i klubben og i MED-systemet.

På ni arbejdspladser landet over – heraf tre i Region Øst i henholdsvis Herlev, Helsingør og Høje-Taastrup kommuner – har DS-konsulenter i 2020 faciliteret en indsats for styrket samarbejde i de såkaldte TRIOer bestående af TR, AMR og leder. Projektet blev brat afbrudt af Corona, men startede op igen i september.

Corona, Corona, Corona...

Coronavirus og den medfølgende nedlukning af store dele af samfundet gjorde for en tid – mange steder endnu – stort indgreb i det sociale arbejde og socialrådgivernes arbejdsliv.

Særligt i de første uger efter nedlukningen trak mange medlemmer af DS på deres faglige organisation for at få afklaring på regler og rettigheder i en turbulent periode med pålagt hjemmearbejde, alt imens Fagbevægelsens Hovedorganisation gik i forhandlinger med regeringen om regler og hjælpepakker der skulle holde hånden under lønmodtagerne og arbejdspladserne.

Corona disruptede vores arbejds- og studieliv

Alle arbejdspladser har på rekordtid måttet omstille sig til den ny virkelighed med fysisk afstand, lempet lovgivning og nedgang eller nedlukning af borgerrettede tilbud. Studerende har fået undervisning og praktik henlagt til online platforme. Selvstændige og socialrådgivere i private virksomheder har måttet kigge langt efter ordrer og kan kun håbe, at den samfundsøkonomiske nedgang ikke sætter sig som en permanent skygge over deres indtjeningsmuligheder.

Ledige socialrådgivere har måttet kigge længere efter jobopslag, hvor af mange er blevet udskudt eller trukket tilbage.

Forskellene på socialrådgivernes fagområder og fysiske rammer er blevet ekstremt synlige.

Hvor nogen borgergrupper har haft relativt let ved at omstille sig til telefonisk og virtuel kommunikation med deres socialrådgiver, har andre – heriblandt omsorgssvigtede børn og voksne med sindslidelser – mere eller mindre været uden kontakt med fagprofessionelle i månedsvis, og man kan være bekymret for konsekvenserne af dette og for efterslæbet af indsatser, som socialrådgiverne skal iværksætte.

De fysiske rammer på arbejdspladserne svinger meget i både størrelse og indretning. Særligt storrumskontorer har skullet tilpasses sundhedsmyndighedernes retningslinjer under hensyntagen til opgavernes karakter, og det har krævet mange dialoger i MED-udvalg og online personalemøder at tilfredsstille flest muligt.

Det har ikke været en nem opgave for lederne rundt omkring at sætte klare rammer for arbejdets tilrettelæggelse og understøtte deres medarbejdere såvel under nedlukningen som genåbningen. Generelt har medlemmerne i Region Øst haft positive oplevelser med ledernes håndtering og forståelse for medarbejdernes særlige behov i forhold til hjemmearbejdsplads, familieliv med mere, hvilket lederne fortjener stor ros for.

Også TRerne og AMRerne er kommet på overarbejde og har bidraget væsentligt til at sikre de ansatte gode rammer under nedlukningen og genåbningen af arbejdspladserne.

På socialrådgiveruddannelsesstederne har man måttet tage nye metoder i brug til undervisning og eksamener, hvilket har stillet de studerende over for nye udfordringer. Værst er det gået ud over de studerende, der var i praktik i foråret, da de ikke har mulighed for at få erstattet de mange ugers mangelfuld kontakt med borgere og fagpersoner. Gennemsnitligt har omlægningen til virtuel afprøvning ikke vist signifikante forskelle fra normalen når det kommer til bedømmelserne, så der er håb for, at de Corona-ramte studerende samlet set kommer lige så godt gennem uddannelsen som forventet.

På Professionshøjskolen Absalon blev bordene fjernet fra undervisningslokalerne, da man genoptog det fysiske fremmøde efter sommerferien. Beslutningen mødte dog forundring og heftig kritik fra mange sider, blandt andet fra DS' studenterrepræsentant i regionsbestyrelsen, Camilla Kampmann, som i TV2 Øst problematiserede de helbredsmæssige følger af at skulle sidde med en bærbar computer i skødet i flere timer dagligt.

De gode erfaringer skal bruges!

Hvordan og hvor meget, Coronakrisen kommer til at indvirke på vilkårene lokalt på arbejdspladserne, skal vi i hele DS følge tæt og forsøge at påvirke. På den ene side kan vi frygte, at politikere og arbejdsgivere skærer yderligere ned på serviceniveauet og strammer styringen af socialrådgiverne. På den anden side har erfaringerne med mere fleksibel arbejdstilrettelæggelse og lempeligere lovgivning i foråret 2020 potentiale til at give socialrådgiverne øget indflydelse på eget arbejde, som er en afgørende faktor for god trivsel.

Erfaringerne fra nedlukningen skal bruges til at skabe varige forbedringer af tilrettelæggelsen af det sociale arbejde. Mange socialrådgivere har blandt andet oplevet stor glæde ved at arbejde hjemmefra og anvende digitale løsninger i dialogen med borgerne. Ét synligt resultat under nedlukningen var, at sygefraværet faldt dramatisk, og nogle kommuner har blandt andet på den baggrund indført større frihed til hjemmearbejde, hvilket vi i DS følger med spænding.

Der kan i det hele taget drages meget læring ud af den måde, socialrådgivernes arbejdspladser har fungeret på under Coronakrisen. Særligt samarbejdet mellem ledelse og tillidsvalgte har været på prøve og mange steder med en bedre dialog til følge. Det skal udnyttes og udvikles.

Zetland – "Den der stramme styring gør ikke, at vi hjælper dem, vi skal, på bedst mulig vis. Det tror jeg simpelthen ikke på. Hvis vi kunne blive sat mere fri, og det hele ikke skulle være så kontrollerende, så tror jeg, at sagsbehandlerne kan rykke noget. Vi kan bringe borgere tættere på arbejdsmarkedet ved at møde borgerne mere tillidsbaseret og mere i øjenhøjde."

Trine Guldager, afdelingsleder i Køge Kommunes sygedagpengeafdeling, i en artikel i netmediet Zetland d. 23. maj 2020 om at bringe de gode erfaringer fra forårets lempede styring af beskæftigelsesområdet med videre i udviklingen af området.

Corona i DS

Også i DS måtte vi omlægge alle aktiviteter. Fysiske TR- og medlemsarrangementer blev i vidt omfang konverteret til online videomøder. Blandt andet blev vores traditionsrige 1. maj-arrangement konverteret til online streaming for alle landets DS-medlemmer.

Den individuelle medlemsservice blev mere elektronisk og telefonisk. Og fra regionskontoret kontaktede vi alle medlemmer, der startede nyt job i marts og april 2020 for at høre til deres oplevelse af at starte i en så turbulent tid. Det er vigtigt, at medlemmerne ved, de har en fagforening i ryggen i ekstraordinære situationer.

Over hele linjen viste de ansatte i DS stor fleksibilitet, tilegnede sig viden om reglerne for hjemsendelse, pålagt afspadsering med mere og ydede medlemsservice fra deres hjemmekontorer.

I hele DS har vi haft en stejl læringskurve omkring anvendelsen af online mødeformer, som fremover uden tvivl vil blive anvendt i større stil end før Corona.



Til kamp for socialrådgivernes omdømme

Vi socialrådgivere er ikke verdens mest populære faggruppe. Vanskelige samtaler, konflikter og dilemmaer er præmisser i vores arbejde. Det er et lod, vi må bære. Ikke desto mindre fortjener vi et bedre omdømme end det, enkeltsager på TV og utilfredse borgere på sociale medier giver os.

Et godt omdømme er blandt andet at vi er kendte for høj faglighed, for at være troværdige, for at have blik for borgernes behov og for at skabe værdi til samfundet. Det bidrager til faglig stolthed og er en målsætning for hele DS i disse år.

Et bedre omdømme starter hos os selv. Derfor blev Faglig Fællesskabsdag 2019 skudt i gang med "Forvandlende Fortællinger" – en proces, der hjalp deltagerne til at sætte ord på vigtigheden og stoltheden ved deres arbejde. Mange gik derfra med en klarere fortælling og dermed rustede til at stå på mål for vores fag.

I Region Øst har både menige medlemmer og frivillige regionsbestyrelsesmedlemmer bidraget til et styrket omdømme. På Folkemøde Bornholm havde Region Øst i 2019 igen en meget aktiv delegation af overvejende menige medlemmer, der bidrog med stærke faglige indslag i debatter om uddannelsespolitik, arbejdsmiljø, beskæftigelsespolitik og meget andet.

På Folkemøde Møn arrangerede vi vores helt egne debatter om arbejdsmiljø og social ulighed med panelister fra KL og lokale byråd, foruden at vi inviterede forbipasserende ind i vores telt til kaffe og dialog om socialrådgivernes arbejde.



Region Øst var vært for to socialpolitiske paneledebatter på Folkemødet på Møn. I forlængelse af debatterne var der "Harald og Monopolet", hvor både paneledebattere og tilhørere bad ind på en række dilemmaer.

"Direkte dialog skaber synlighed og respekt for faget

Igen i år var Folkemødet på Møn spækket med spændende debatter – og fire bestyrelsesmedlemmer fra Dansk Socialrådgiverforenings Region Øst sørgede for, at vigtige temaer som arbejdsmiljø og ulighed også kom på dagsordenen. Bestyrelsesmedlemmerne har lagt mange kræfter i at forberede det, de kalder "synlighedsarbejde".

Artikel i fagbladet Socialrådgiveren om Region Østs engagement på Folkemøde Møn 2019

Disse offentlige aktiviteter med involvering af helt almindelige, engagerede socialrådgivere, har forhåbentlig efterladt et *lidt* mere positivt billede af vores fag og faggruppe hos hr. og fru Danmark. Desværre forhindrede Corona os i at gentage succeserne i 2020.

På et mere konkret punkt har vi forsøgt at imødekomme kritikken af socialrådgivernes arbejde ved at understøtte dialogmøder mellem medlemmerne ansat i Jobcenter København og Den Sociale Modstandsbevægelse, som overvejende består af borgere, der har oplevet at blive dårligt behandlet i beskæftigelsessystemet. I en møderække har fællestillidsrepræsentant Rikke Troelsen faciliteret en dialog og gensidig forståelse mellem borgere og socialrådgivere, der forhåbentlig stiller alle stærkere når lovgivningen og styringen af beskæftigelsesområdet skal kritiseres og forbedres.

Benhårde forhandlinger for den enkelte – med resultat!

Hver dag kæmper Region Østs forhandlingskonsulenter for at sikre enkeltmedlemmer det bedst mulige resultat i tilfælde af afskedigelser og andre tjenstlige forhold.

Forhandlingerne kan til tider være langvarige og konfliktfyldte, men konsulenterne har altid øjnene på bolden og den juridiske substans.

I perioden XX-XX har Region Øst indgået XX aftaler om fratrædelse...

At have direkte adgang til dygtige konsulenter når man står i en svær situation er en forsikring, der virkelig kan betale sig. Det kan blandt andet disse to eksempler fra forhandlinger i 2020 bevidne:

- *Et medlem opsiges efter 4 år, da ledelsen har mistet tilliden til pågældende og arbejdsgiver mener, at pågældende har overtrådt sin tavshedspligt. DS finder, at opsigelsen er usaglig og at medlemmet ikke har brudt sin tavshedspligt. Desuden har medlemmet et handicap, som DS finder, at arbejdsgiver ikke har taget hensyn til i forhold til sørge for hjælpemidler. Sagen forliges med, at medlemmet får en godtgørelse for usaglig afsked på 5 måneders løn.*
- *Et medlem indkaldes til samtale på baggrund af klage fra en borger og samarbejdspartnere over en konkret samtale. Konsulent fra Region Øst deltager som bisidder i samtalen, der munder ud i, at ledelsen meddeler, at der vil blive indledt en afskedigelsessag. Medlemmet og konsulenten kan via aktindsigt efterfølgende dokumentere, at ledelsen dels har undladt at journalisere relevante oplysninger, dels har udarbejdet og tilbagedateret referater efter at der begæres aktindsigt i dem. Efter forhandling tildeles medlemmet en godtgørelse svarende til 2 måneders løn og fritstilles i opsigelsesperioden.*

Måske opgørelse over hvor mange i Øst der har fået noget ud af kompetencefond

På arbejdspladserne indgår TRerne kontinuerligt i forhandlinger med ledelsen, understøttet af en organiseringskonsulent fra Region Øst. Særligt de lokale lønforhandlinger kan være ressourcekrævende i forhold til det indimellem magre udbytte.

I Københavns Kommunes Borgercenter Handicap er der et stort efterslæb i lønudviklingen sammenlignet med resten af forvaltningen. Efter en årelang, vedholdende indsats, der kulminerede med et skarpt brev fra DS' fire TRer til den øverste ledelse med henvisning til lønpolitikken og en problematik med at fastholde medarbejdere, lykkedes det i 2020 at få fordoblet midlerne til lokallønsforhandlinger.

Uanset hvor berigende det er at arbejde som socialrådgiver, så er lønudvikling en motiverende faktor for at blive på arbejdspladsen. Det budskab skal udbredes til de arbejdsgivere, der bruger mange ressourcer på høj medarbejderudskiftning.

I hele DS er det fra 2020 besluttet, at vi i højere grad skal anvende tvist-systemet i lønforhandlinger hvor vi mener, arbejdsgiver ikke vil belønne medlemmerne som fortjent. Derigennem kan vi forhåbentlig lægge pres på de arbejdsgivere, der er tilbageholdende med lønmidler.

Kampen for lokalpolitisk indflydelse

Da borgmesteren og flere byrådspolitikerne i Frederiksberg Kommune anklagede kommunens familieafdeling for at have "en dårlig kultur" oven på fundet af en række procedurefejl i efteråret 2019, var det et udtryk for eklatant mangel på indsigt i afdelingens historik og socialrådgivernes vilkår. Men det var samtidig en indgang for DS til at blive en mere synlig og aktiv medspiller for politikerne og kommunen. Med et åbent brev til byrådet, kaffemøder med særligt nysgerrige byrådsmedlemmer og en efterfølgende møderække med direktøren og chefen for området, fik Region Østs formand og den lokale tillidsrepræsentant med afsæt i flere klubmøder positioneret DS som en seriøs partner i genopretningen af familieafdelingen. I byrådets handleplan for genopretningen er der lagt vægt på DS' henvendelse, særligt hvad angår vigtigheden af medindflydelse og fastholdelse.



"Der vil i arbejdet med handleplanen være stort fokus på at sikre involvering af og dialog med medarbejderne i familieafdelingen, da medarbejderne er den vigtigste ressource, når der på kort sigt skal sikres kvalitet i sagsbehandlingen og på længere sigt en tidlig forebyggende og effektiv indsats.

Referat fra møde i Magistraten, Frederiksberg Kommune, d. 20. januar 2020

Også i Region Hovedstaden, Region Sjælland og en række andre kommuner har vi fra DS været inviteret – eller inviteret os selv – til dialog med de lokale politikere om generelle og konkrete forhold af betydning for socialrådgiverne.

Mange af DS' lokale TRer arbejder flittigt og dygtigt med at søge lokalpolitisk indflydelse. Som et af de mere konkrete resultater har års vedholdende TR-indsats i Københavns Kommune resulteret i en varig budgetbevilling til socialrådgivere i daginstitutioner.

Alt i alt bør socialrådgiverne dog have langt mere og langt tidligere indflydelse på de lokale beslutningsprocesser, der omhandler det sociale område. Indflydelse kommer desværre ikke flyvende af sig selv og det kan i sig selv være et stort arbejde at lære organisationens beslutningsveje at kende. Derfor var lokalpolitisk indflydelse tema på Region Østs TR-konference i 2019, ligesom det også er en væsentlig grund til at regionsbestyrelsen bakker op om etablering af fuldtidsfrikøbte næstformænd i DS' tre regioner.

Det vigtige samarbejde mellem ledelse og medarbejdere

Stramme rammer og krav om handling udfordrer indimellem forholdet mellem ledelsen og medarbejderne på arbejdspladserne.

I begyndelsen af 2019 gik medarbejderne i Gribskov Kommunes HovedMED-udvalg til kamp for en større sag, da en række kollegaer var varslet opsagt på baggrund af budgetbesparelser – uden at MED-organisationen havde været inddraget i en plan for hvordan besparelserne skulle effektueres. DS' fællestillidsrepræsentant (FTR) Emmy Vad og hendes kollegaer i HovedMED så ingen anden udvej end at give ledelsen "det røde kort" for overtrædelser af deres forpligtelser i MED-aftalen – et nødvendigt skridt, der ellers sjældent tages af hensyn til det gode samarbejdes ånd.

I en anden kommunes børne- og familieafdeling blev sagsbehandlerne pludselig tilbudt et beløb for hver ekstra børnefaglig undersøgelse, de ville lave uden for arbejdstiden, da der var et større efterslæb. Problemet var – foruden at arbejdspresset generelt var for højt i afdelingen – at TR'erne slet ikke havde været inddraget i denne beslutning om aflønning. På en arbejdsplads med overenskomst er det en forudsætning for aflønning, at der ligger en klar aftale underskrevet af TR/den faglige organisation. Dette blev der, takket være DS' årvågne TR og FTR i kommunen, rettet op på efterfølgende med en klart defineret resultatlønsaftale.

Situationer som disse, hvor medarbejdernes repræsentanter ikke involveres tidligt og grundigt i processen, bidrager hver gang til frustration og usikkerhed hos medarbejderne. Det gode er, at det kan undgås, og eksemplerne på det gode samarbejde er heldigvis mange. Gennemgående i de gode eksempler er en grundlæggende fælles forståelse af, at man som ledere og medarbejdere er i samme båd og hinandens allierede. Enkelte ledermedlemmer har bidraget til gensidigheden ved at deltage i Region Østs TR-konferencer, som de inviteres til med henblik på en styrket forståelse af TRs og leders respektive roller og motivation.

Den fælles kamp skal blandt andet tages imod stram styring af ledermedlemmernes økonomiske og faglige råderum, som mange steder indskrænkes af politikernes iver, centrale styringsmål og direktiver. Her er der meget vundet ved, at ledere og tillidsvalgte står sammen om at "lede opad", som Region Øst tematiserede på TR-konferencen i 2017 og som også var temaet for det nye netværk af faglige koordinatorer, som Anne Steffensen fra Glostrup Kommune tog initiativ til i 2019 med finansiering og assistance fra Region Øst.

Socialrådgiverlederne er en vigtig del af løsningen i kampen for bedre faglige rammer og det er DS' ambition af sikre ledermedlemmerne gode muligheder for udveksling af erfaringer og udvikling af den socialfaglige ledelse, blandt andet via Ledersektionen. Region Østs bestyrelse har også været søgende efter at give ledermedlemmerne større opmærksomhed og inviterede tre af dem til dialog på et bestyrelsesmøde i 2019.

Nærværende overenskomster

Gode forhandlingsresultater kræver god forberedelse. Derfor tog vi i Region Øst hul på forberedelserne til overenskomstforhandlinger på det offentlige område i 2021 (OK21) allerede på TR-konferencen i 2019. Siden da har Corona og den efterfølgende nedlukning af samfundet skabt stor usikkerhed om samfundsøkonomien, hvilket er et dårligt grundlag at forhandle på. Ikke desto mindre går DS til forhandlingerne med klare krav til lønudvikling og rettigheder, der skal skabe bedre rammer for arbejdslivet.

Hvilke præcise krav, vi skal prioritere højest, er dog ikke noget, DS' forhandlingsdelegation – formand Mads Bilstrup og de tre regionsformænd – egenhændigt kan træffe den bedste beslutning om. Her skal medlemmerne byde ind med hvad der betyder mest for deres trivsel og oplevelse af at blive anerkendt.

Region Østs formand vil fra slutningen af august til starten af oktober være at finde på landevejene på vej til klubmøder for at spille "OK-spillet" med flere hundrede medlemmer. Spillet engagerer alle deltagere aktivt i prioriteringen af alt fra løn og pension til ferie, supervision og introduktionsforløb for nyuddannede.



Engagerede medlemmer til OK-klubmøde i Egedal Kommune

Overenskomsterne er ikke engangsforetagender. Hver forhandling har betydning for den næste, og i perioderne mellem forhandlinger skal vi arbejde hårdt for at sikre, at de tilkæmpede rettigheder udnyttes mest muligt. Derfor har det også været en ambition i Region Øst at gøre overenskomsterne mere nærværende og mindre abstrakte for såvel tillidsvalgte som menige medlemmer. Desværre spændte Corona ben for nogle af initiativerne på dette område – blandt andet temanyhedsbreve og OK-temadage for alle medlemmer – som vi så skal forsøge at etablere i den kommende periode.

I november 2018 holdt vi en TR-temadag med fokus på et af de overenskomstregulerede områder, som betyder allermest i dagligdagen, nemlig arbejdstidsregler. På den baggrund håber vi, at flere er blevet opmærksomme på deres rettigheder og pligter i forhold til at stå til rådighed for arbejdsgiveren og hvordan arbejde på skæve tidspunkter skal honoreres.

Overenskomster på det private område

Også på det private arbejdsmarked forhandler DS overenskomster på en række arbejdspladser – også steder, hvor der kun er ganske få socialrådgivere ansat. Det gør vi ud fra en grundlæggende betragtning om, at en overenskomst sikrer de bedste og mest stabile rammer for de ansatte.

Forhandlingerne på hver enkelt arbejdsplads kræver stort set samme arbejdsindsats som én forhandling for alle landets kommuner. **Privatansatte medlemmer værdisættes dog præcis lige så højt som offentligt ansatte, så uagtet ressourceforbruget er DS' udgangspunkt at kæmpe for at få og opretholde overenskomster de steder, det er muligt.**

I forbindelse med **OK20** har Region Østs konsulenter stået for fornyelsen af overenskomsterne på Dansk Råstof/Springbræt, Hans Knudsens Institut, ...

Masser af tværfagligt samarbejde

Region Øst indgår vi i en række forskellige samarbejdsfora med andre faglige organisationer – både med henblik på at stå sammen om gode arbejdsvilkår og for at vise styrken ved tværfagligt samarbejde.

På en række arbejdspladser har DS' konsulenter og regionsformand samarbejdet med HK, AC, SL og andre om at løfte arbejdsmiljødagsordener og indlede dialog med direktion og politikere om værdien af tillidsfolk og MED-systemet, hvor det har haltet.

Sammenlægningen mellem hovedorganisationerne FTF og LO til

Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) træder i kraft på lokalt plan d. 1. januar 2021. De seneste to år har Region Østs formand deltaget i en række møder med andre lokalformænd for at sikre, at de nye lokale FH-sektioner kommer godt fra land og at DS bliver en ligeværdig partner til de andre FH-organisationer. Når det er endeligt afgjort hvor og hvor mange sektioner, der bliver tale om, venter en prioritering af hvor Region Øst kan placere sine ressourcer bedst.

Særligt på det regionale område er der etableret uformelle samarbejdsfora mellem de faglige organisationer. Her bidrager DS dels med et stærkt fokus på en helhedsorienteret behandling i både psykiatrien og somatikken, der indtænker sociale indsatser, men også med kammeratlig opbakning til sundhedspersonalets kvaler med eksempelvis snæver målstyring omkring nedbringelse af tvang i psykiatrien.

Sammen med SL Nordsjælland og SL Storkøbenhavn har Region Øst holdt fyraftensmøder og skrevet læserbreve om ulighed op til folketingsvalget i 2019.



Debatindlæg i Frederiksborg Amts Avis d. 29. marts 2019

Tættere på uddannelsen

Jo tidligere, man møder sin fagforening, jo bedre indtryk og jo større forståelse får man af vigtigheden af et medlemskab. Det er rationalet bag, at vi i hele DS har øget vores tilstedeværelse på socialrådgiveruddannelserne, så fremtidens fagfæller også får gavn af det faglige fællesskab – og vi får gavn af dem.

Ud over faste oplæg på det afsluttende semester, hvor vi sammen med FTFa oplyser de kommende dimittender om vigtigheden af fagforenings- og a-kasse-medlemskab, har vi siden 2017 serveret lagkage og gode råd til selve dimissionerne.

Men vi har bygget meget ovenpå.

På Region Østs generalforsamling i 2018 meldte flere end 20 engagerede socialrådgivere sig til et "Praktikerkatalog", hvorfra de lokale afdelinger af studenterorganisationen SDS har kunnet rekvirere gratis oplæg fra praksis.

Siden foråret 2019 har Region Østs formand været fast indslag på uddannelsen på Frederiksberg – sidenhen også i Hillerød og Roskilde – med inspiration til de bachelorstuderendes emnevalg med udgangspunkt i DS' mange socialfaglige og -politiske indsatsområder.

Region Øst er repræsenteret i socialrådgiveruddannelsernes uddannelsesudvalg på Professionshøjskolen Absalon og Københavns Professionshøjskole. Her har Region Østs formand bidraget med perspektiver på aktuelle efter-/videreuddannelsesbehov, autorisation af socialrådgiverfaget og nye udviklingsområder for uddannelserne – for eksempel digitalisering af socialt arbejde og den kommende Hovedlov for borgere med komplekse problemstillinger – som alt sammen kan føre til helt nye veje, dilemmaer og muligheder for kommende generationer af socialrådgivere.



Fejring af dimittender i Hillerød

Faglige, fællesskabsdannende dage

I foråret 2019 lancerede regionsbestyrelsen et nyt koncept som afløser for Mini-Socialrådgiverdage: *Faglig Fællesskabsdag*, der med hovedoplæg og række workshops fra forskellige hjørner af det sociale arbejde tiltrak næsten 200 deltagere i både 2019 og 2020.

*”Retssikkerhed er sagsbehandlerens Emma Gad.
Ved at pejle efter den, opfører vi os ordentligt.*

*Og det går galt, hvis vi lader IT-systemer styre
sagsbehandlingen!*

Borgerrådgiver Bettina Post i workshoppen ”Hvem sikrer retssikkerheden?” på Faglig Fællesskabsdag 2019



*”Vi i systemet kender og forstår – nogenlunde –
systemets mekanismer og begrænsninger, men
det gør de unge ikke.*

*”Hyppige sagsbehandlerskift bidrager i sig selv til
en negativ diskurs omkring socialrådgivere.*

Daniel Kristiansen fra SIND Ungdom i workshoppen ”Psyisk sårbar ung i det sociale system” på Faglig Fællesskabsdag '19

Foruden de gode faglige indspark og erfaringsudvekslinger er Faglig Fællesskabsdag rundet af en tanke om at styrke fællesskabsfølelsen og gensidigheden på tværs af socialrådgivernes mange fagområder og funktioner.

Kom med i 2021!



Hakon Ask Jensen fra ”Forvandlende Fortællinger” fik deltagerne på Faglig Fællesskabsdag 2019 i Karrebæksminde til at sætte ord på vigtigheden og stoltheden ved deres arbejde

Arbejdet for en styrket organisation

Jo flere, vi er, jo stærkere står vi. Og medlemstallet i DS og Region stiger fortsat. Flere og flere uddannes til socialrådgiver i disse år og langt de fleste melder sig heldigvis ind i DS under uddannelsen eller i forbindelse med dimission. Men ambitionerne for organiseringsgraden – det vil sige andelen af socialrådgivere, der er medlem af DS – er og skal være højere end de nuværende cirka 80 procent.

Hovedbestyrelsens målsætning er en organiseringsgrad på 90 procent i 2028. Dét mål kræver indsatser på alle niveauer: fra formanden til det enkelte helt almindelige medlem.

I 2020 fik DS foretaget en undersøgelse af ikke-medlemmer, deres karakteristika og hvad der motiverer dem. Den viste – generelt set – at de er lige så optagede af kollegaskab og kollektive løsninger som vi andre, men mangler oplevelsen af at blive inviteret ind i fællesskabet og få en rolle. Derfor må vi alle øve os endnu mere i at byde potentielle medlemmer indenfor.

Kendskab til DS' arbejde og prioriteringer spiller ind i både rekruttering og fastholdelse af medlemmer. Foruden en intensiveret kommunikationsindsats fra DS centralt, har alle DS' tre regioner et stigende aktivitetsniveau i deres respektive facebookgrupper. Region Østs gruppe har i 2020 rundet 2000 medlemmer, svarende til ca. 25 % af regionens medlemmer.

En stærk organisation er også en organisation hvor mange engagerer sig aktivt og tager lederskab. Særligt lokalt på arbejdspladserne er der positive forandringer at hente ved et bredt engagement blandt medlemmerne, hvor de tillidsvalgte ikke er alene om at skulle finde på de gode ideer og handle. Derfor arbejder Region Østs konsulenter også hårdt på at understøtte såkaldt *delegeret lederskab*, der lægger ansvaret ud på flere. Et bredere engagement styrker sammenholdet og klubbens synlighed over for politikere og arbejdsgivere.

Aktive seniorer bidrager

Andelen af seniormedlemmer i DS er støt stigende. Deri ligger en potentiel kæmpe ressource i faglig understøttelse af medlemmer og tillidsvalgte.

På Region Østs generalforsamling i 2018 stillede seniormedlem Jonny Holme forslag til aktivitetsplanen om, at Region Øst skulle organisere aktive seniormedlemmer, der gerne vil bidrage til DS' arbejde. Forslaget blev enstemmigt vedtaget og har medført, at en gruppe aktive seniormedlemmer, der har kompetencer inden for supervision, siden foråret 2019 har foretaget frivillig supervision af regionens geografiske netværk for TRer.

Tilbagemeldingerne fra både TRerne og seniorerne selv er overvældende positive. TRerne får tiltrængte drøftelser og refleksioner af de dilemmaer og krydspres, de står i, og seniorerne oplever stor glæde ved fortsat at kunne bidrage med deres faglighed.

Hvor ellers kan aktive seniorer supplere Region Østs tilbud til medlemmer og tillidsvalgte? Det skal den nye regionsbestyrelse overveje i dialog med seniorerne selv.

Regionsbestyrelsens arbejde

Regionsbestyrelsen (RB) har i perioden taget stort ejerskab over regionens medlemsarrangementer.

Sammensætningen af regionsbestyrelsen har geografisk været bredere end tidligere. Engagerede medlemmer fra den sydlige del af regionen har taget ansvar for at skabe opmærksomhed om og afvikle Region Østs aktiviteter på Sydsjælland og Lolland-Falster, hvor både Folkemøde Møn, Faglig Fællesskabsdag og juletræsfest er blevet afviklet med stor kvalitet.

Frivillige RB-medlemmer har styret delegationen på Folkemøde Bornholm og taget initiativ til at engagere hele DS i Copenhagen Pride. RB-medlemmerne har kort sagt *fået* plads og *taget* plads. **Samtidig har de med åbne arme taget imod menige medlemmer, der har villet lægge kræfter i ad hoc aktivisme.**

På bestyrelsesmøderne har RB gennemgående været optaget af at få større sammenhæng med og indflydelse på arbejdet i DS' hovedbestyrelse, blandt andet for også at øge gennemsigtigheden for det enkelte medlem. Dette er et tilbagevendende tema, som den kommende regionsbestyrelse forhåbentlig er klar til at følge op.

Som noget meget positivt har der i perioden været god og kontinuerlig studenterrepræsentation i RB, hvilket også var et erklæret mål i aktivitetsplanen. De studerende har ofte spændende perspektiver på dagsordenspunkterne, og deres indblik i DS-arbejdet kan forhåbentlig danne grundlag for et mangeårigt engagement i det faglige fællesskab.

