



Dansk Socialrådgiverforening

faglig handlekraft

Referat fra bestyrelsesseminar i ledersektionen den 13.-14. april 2023 i Aarhus

Til stede: Anders Fløjborg (formand), Marianne Beck-Hansen, Cita Thinggaard Nielsen, Lene Hast Møllegaard og Christina Lehtinen, samt Rikke Storgaard Toft (1. dag indtil kl. 16)

Signe Færch, forkvinde i DS, deltog under 1. punkt
Nicolai Paulsen, lederkonsulent i DS, deltog fra kl. 16

1: Møde med forkvinde, Signe Færch

Følgende temaer blev drøftet:

- Ledermedlemmernes og ledersektionens rolle i DS
- Samarbejdet ml ledersektionen og resten af DS, herunder hovedbestyrelsen
- Perspektiver på ledersektionens strategiske intentioner
- Samarbejde om indfrielse af de sektionens strategiske intentioner
- Sammenhæng til DS' samlede strategiske indsatser

2: Status på de strategiske intentioner

- Hvor langt er vi?
- Hvilke resultater drømmer **du** som bestyrelsesmedlem om at have opnået, når vi når frem til GF2024?
- Hvad ønsker **vi** som bestyrelse at skabe af resultater de næste 2 år?

Refleksion over samtalen med Signe

Ønske om at skrive/kommunikere tydeligere, at vores strategiske mål kommer fra alle vores medlemmer, og ikke isoleret fra bestyrelsen

"Overføre" vores målbeskrivelser til Signe's præsentation af DS' aktuelle strategiske mål (som Signe præsenterede)

Ønske/idé om at bestyrelsen mødes med Rasmus

Fokus på indflydelse i DS og organisatorisk legitimitet:

- Ønske om at tydeliggøre oplevelsen af at DS vil lederne, og at være anerkendt som ledermedlemmer i DS
- Hvad kan vi lære af Ballisagers undersøgelse / rekrutteringsanalyse / "de unge vil ikke være ledere"?



Fredag den 14. april

9.00 – 12.00

Hvordan gør vi ord til handling?

- Hvordan arbejder vi i praksis med de strategiske intentioner?
- Hvordan kan **vi** som bestyrelse arbejde ind i det?
- Hvad kan **jeg** som bestyrelsesmedlem bidrage med?

Kommunikation med ledermedlemmer er godt på vej, siden 2021, med vægt på LinkedIn – notatet fra 2021 bør opdateres i f.t. dette.

Drøftelse af om kommunikation målrettet kan trækkes yderligere ind i DS' generelle kommunikation.

Obs på at undersøgelse om unges lyst til ledelse bliver omtalt i SR (fx B-historie).

Christina påtager sig at supportere Anders i f.t. LinkedIn.

Grundig drøftelse af DS' fem indsatsområder, som præsenteret af Signe på førstedagen (se opsamling nedenfor). Anders og Nicolai bringer mødets input til det videre arbejde med DS' strategiske indsatsområder.

Ønske om onlinemøde med statusopfølgning på mødet i dag og på Hovedbestyrelsens beslutninger i forhold til indsatsområder – doodle rundsendes. Øvrig mødeplan tjekkes og evt. doodle for flytninger aftales imellem Anders og Nicolai.

DS' FEM INDSATSOMRÅDER

Styrket studieindsats

- Synliggøre ledelse som en af mange karriereveje
- At lederne bidrager til læring om arbejdspladskultur/fællesskab og fagforening som en del af kulturen
- DS medlemskab åbner øjnene via netværk for karriereveje
- Lederne som intro til praktikanter/fagligt fællesskab
- Fordeling af praktikanter til "vandkants kommuner"

Styrket rekruttering og fastholdelsesindsats

- Har vi tal på hvor mange der melder sig ind, melder sig ud, hvor de går hen, fx til ledernes hovedorganisation? Vi har tal (FH undersøgelse), og de seneste tal fremstår relativt stabile, men faldende medlemstal blandt menige vil på sigt smitte af på ledersektionen
- Lederne kan bidrage til at tale ind i den generelle rekruttering
- Lederne efterspørger mere fællesskab, som grundlag
- Introduktion for nye ledere, ensomhed uden fællesskab/netværk



- Synliggøre at ledermedlemmer får "det samme" i DS som hos konkurrenterne – What's in it for you
- Brande fagets/fagidentitetens betydning for lederfunktionen
- Fagforeningsfælleskab understøtter arbejdsmiljø – en bæredygtig arbejdspladskultur
- Eksempler med mulige leverancer oplistet kan også overføres til initiativer målrettet ledergruppen
- Ledercoaching – individuelt tilbud – er det kendt, bliver det formidlet ud

Bedre rådgivning og medlemsservice

- Én indgang – direkte adgang for lederne
- Rådgivning til små medlemsgrupper – eksplicite muligheder og rettigheder
- DS' rolle i f.m. afskedigelsessager, årsager og handlemuligheder
- Tydelighed i f.t. hvilke særlige behov lederne oplever
- Tydelighed i f.t. hvilke særlige ydelser, der tilbydes lederne

Styrket arbejdsmiljøindsats

- Arbejdsmiljørådgivning for ledere, der også er en del af arbejdsmiljølovgivningen (ny dom bekræfter dette) – fx adgang til særskilt APV handleplan for ledere

DS som videncenter

- Strategisk beslutning i under hensyn til DS' muskler/kompetencer
- Sammenhæng og overblik over DS' egne udbud/tilbud
- Mulige samarbejde med andre udbydere – målrettet ledermedlemmer, fx CBS samarbejde
- Analyse af **leder**medlemmernes behov – både åbne og lukkede/konkrete forslag
- Uddanne sig i faglig ledelse – fag og ledelse går hånd i hånd
- Nye ledere – førleder-tilbud
- Rumme lederne som eksempler på "faglige fyrtårne"
- Begrebet "faglige fyrtårne" skal klargøres – fagfaglige forbilleder, fagfaglig viden repræsenteret af socialrådgivere, faglig identitet)
- Hvordan fagfaglig leder og socialrådgivere spiller hinanden gode ved brug af fælles sprog og fælles værktøjer
- Lederne som bidragydere/medundervisere i TR uddannelsen
- Potentialer: DS' kendskab og adgang til ledernes kompetencer, som en vidensressource / = en "ukendt" vidensbank
- Lederne trækkes ind som "leverandører" til DS' tilbud – målrettet både ledere og menige medlemmer.