

Region Øst
BERETNING
2021-2022



Dansk Socialrådgiverforening
Region Øst

FORORD

KÆRE MEDLEM

I REGION ØST bidrager vi til Tryghed i arbejdslivet. Vi samles i trygge rammer i klubber og til medlemsarrangementer, hvor vi udveksler erfaringer, følelser og viden om vores arbejdsmiljø og udvikler idéer til at gøre det bedre. Vores tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter, konsulenter og politikere handler, når socialrådgivernes vilkår skal forbedres, og bistår enkeltmedlemmer i en vanskelig situation.

Vi giver hinanden en God start på arbejdslivet. Vi omfavner vores studerende og nyuddannede fagfæller, inviterer dem ind i fællesskabet og giver dem viden, hjælp og redskaber til at træde ind i det pulserende socialrådgiverarbejdsliv. Vi forlanger og bidrager til gode introduktionsforløb i deres første job.

Vi er Sammen om professionen. Vi mødes til faglige, fællesskabsdannende arrangementer på tværs af aldre, arbejdspladser, uddannelsessteder og fagområder. Vi dyrker samhørigheden ved at gøre hinanden klogere på vores fag og kernefaglighed. Vi motiverer og styrker hinanden til at løfte socialrådgivernes dagsordener overfor arbejdsgivere, politikere og i offentligheden.

Vi arbejder for at Flere deltager i vores faglige fællesskab og kampen for vores fag og vilkår. Vi sikrer, at alle socialrådgivere og socialrådgiverstuderende får viden om værdien af et DS-medlemskab. Vi gør det let for alle medlemmer at bidrage til udviklingen af arbejdspladsen, DS og Region Øst samt dele viden med fagfæller i hele regionen.

Ovenstående fire temaer er grundpillerne i Dansk Socialrådgiverforenings strategi, 'Stærkere sammen'. I nærværende beretning – den forhåbentlig sidste af sin slags med 'corona' eller andre samfundsnedlukningsrelaterede begreber – kan du få et indtryk af, hvordan vi i Region Øst har bidraget til strategien. Som du også kan læse, er vi ikke i mål, og det er ikke kun coronas skyld. Vi skal i fællesskab gøre mere. Vi håber dog, at beretningen vil styrke din tro på at vi kan lykkes.

Har du bemærkninger til beretningen, håber vi, du vil fremføre dem under regionsgeneralforsamlingen 2022. 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
Arbejdsmiljøet er fortsat topprioritet	4
Standarder for faglighed og arbejdsmiljø	4
Mere fleksibilitet i arbejdslivet – på godt og ondt	5
Coaching til ledermedlemmer	5
Investeringer i socialt arbejde betaler sig stadig!	6
Stærk DS-indsats vendte udviklingen i Guldborgsund	6
Dokumenteret faglig succes af investeringer på jobcenter.....	7
Investeringer i helhedsorienterede indsatser betaler sig også	7
Til kamp for socialrådgivernes synlighed og omdømme	8
Massiv synlighedsindsats på folkemøder	8
Nuanceret forsvar af jobcentrene	9
Vi er socialrådgivere!	9
Fra OK21 til OK24	10
Coronavinterpakke til et presset sygehusvæsen	11
Tværfaglig kamp for ligeløn.....	12
Tværfagligt samarbejde om det gode arbejdsliv.....	14
Region Øst i Fagbevægelsens Hovedorganisation	15
Uddannelsespolitik med fokus på faglighed og økonomi	16
Øget indsats over for ledige	17
Velkommen til de statsansatte.....	17
Vi skal have de unge og de nyuddannede med.....	18
Seniorer støtter nyuddannede i første job	19
Fagligt fællesskab med og uden skærm.....	20
Masser af aktiviteter for tillidsvalgte.....	21
Visioner for det regionale, politiske arbejde i DS	22
Nærværende medlemskommunikation	22
Regionsbestyrelsens arbejde	23

ARBEJDSMILJØET ER FORTSAT TOPPRIORITET

MANGE SOCIALRÅDGIVERE har fortsat ikke det gode arbejdsmiljø, de fortjener. På mange arbejdspladser kommer det til udtryk ved en stor udskiftning blandt socialrådgiverne, nogle steder i Region Øst på over 30 procent inden for et år. Høje tal, der ikke skyldes at socialrådgiverne af natur er flyvske og rodløse, men ganske enkelt utilstrækkelige arbejdsvilkår. Så stor udskiftning koster dyrt i både faglig viden, kontinuitet i borgerforløbene, borgernes tillid til systemet, de tilbageværende kollegaers arbejdspress, og arbejdspladsens økonomi. Derfor slår vi i DS i stigende grad på, at der kun er gode grunde til at sikre socialrådgiverne et godt arbejdsmiljø. Vi udvikler værktøjer til ledere og tillidsvalgte og faciliterer møder, hvor medlemmerne kan tale sig frem til, hvordan problemer og løsninger kan præsenteres for deres overordnede.

Særligt presset på kommunale familieafdelinger har tiltrukket lokale mediers opmærksomhed de senere år, hvilket har givet DS ekstra benzin til at løfte debatten om arbejdsvilkår over for politikere og arbejdsgivere. Som da en kritisk artikelserie om familieafdelingen i Slagelse Kommune, gav grobund for et dialogmøde mellem DS-medlemmerne og socialudvalgsformanden. Formanden gik fra mødet med et meget klarere billede af social-

rådgivernes vilkår, udfordringer og behov og ikke mindst en mere tillidsbaseret relation til de medarbejdere, hun er politisk leder for.

Hver gang en socialrådgiverarbejdsplads har været omtalt i pressen, har Region Øst ved organiseringskonsulenten og/eller formanden været i kontakt med de tillidsvalgte og eventuelle ledermedlemmer om hvilke handlinger, DS med fordel kunne foretage. Det kan være kontakt til ledere/chefer på forskellige niveauer, kontakt til det politiske niveau eller direkte til pressen.

Det er langt fra kun på kommunale arbejdspladser, arbejdsmiljøet er presset. Både private, statslige og regionale arbejdspladser har deres udfordringer. Samtidig er karakteren af arbejdsmiljøproblemerne og hvor de kan løses, ikke identisk fra arbejdsplads til arbejdsplads. Det er nødvendigt at gå konkret til værks det enkelte sted, hvilket ofte er en tidskrævende proces, der stiller store krav til socialrådgivernes tålmodighed. Ofte bliver DS-konsulenten meget sent gjort opmærksom på problemernes omfang, hvilket forringer DS' muligheder for at understøtte en kursændring. Det er derfor et fortsat vigtigt fokusområde i Region Øst, at tillidsvalgte og menige medlemmer kontakter regionskontoret tidligt når de oplever dårligt arbejdsmiljø.

Standarder for faglighed og arbejdsmiljø

DS UDVIKLEDE I 2021 "Vejledende standarder for socialrådgivernes faglighed og arbejdsmiljø", som et grundigt værktøj til at udpege og prioritere, hvad der skal gøres for at skabe gode rammer for faglighed og trivsel på socialrådgivernes arbejdspladser. Håbet er, at de vejledende standarder opnår lige så stor opmærksomhed blandt medlemmer, politikere og arbejdsgivere som DS' vejledende sagstal på myndighedsområderne.

I forlængelse af standarderne har DS udviklet et nyt sæt materialer under temaet 'Mere fag og arbejdsglæde', der består af et refleksionsspil og en række løsningskataloger med fokus på seks områder: Mere fastholdelse, Flere faglige succeser, Fælles faglig refleksion, Mere efteruddannelse, Mindre arbejdspress og stress, og Mere kollegaskab og trivsel.

Region Østs organiseringskonsulenter har understøttet, at spillet er blevet brugt i både klubsammenhænge og TRIOer (samarbejdsforum mellem TR, AMR og leder) på tværs af kommunale, statsli-

ge, regionale og private arbejdspladser. Feedbacken lyder, at materialet bidrager til gode dialoger og refleksioner over det aktuelle arbejdsmiljø – både det, der fungerer og det, der ikke gør. Det står imidlertid også klart, at en travl hverdag mange steder betyder, at det er svært overhovedet at komme i gang med at arbejde med materialerne. Så meget desto vigtigere er det at understrege, at materialerne er et prioriteringsværktøj, der hjælper ledere og medarbejdere med at tilgange problemer og løsninger én efter én, og ikke alt på en gang.



Mere fleksibilitet i arbejdslivet - på godt og ondt

I DIALOGERNE med socialrådgivernes arbejdsgivere og lokale politikere, er det en gennemgående pointe fra DS, at chancerne for at fastholde og rekruttere socialrådgivere, stiger i takt med indflydelsen på eget arbejdsliv og når ledelsen udviser tillid til deres medarbejdere. Mere fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstid og -sted er nemlig et stigende konkurrenceparameter, når arbejdsgivere skal fastholde og tiltrække ansatte. Det gælder også for socialrådgiverne, som der særligt i kommunerne er rift om. Samtidig lurder faren for det grænseløse arbejde, hvor grænsen mellem arbejds- og privatliv udviskes, hvilket Region Øst allerede på Faglig Fællesskabsdag i 2017 påbegyndte diskussionen om.

Odsherred Kommune blev i 2019 landets første til at formalisere en forsøgsordning, hvor kommunens administrative medarbejdere (herunder socialrådgivere i myndighedsfunktioner) kunne tilvælge en 4-dages arbejdsuge, med større frihed til at lægge arbejdstimerne som de ville. I november 2020 afholdt Region Øst et meget velbesøgt webinar om 4-dages arbejdsuge med vores to tillidsrepræsentanter i kommunen og forsker Janne Gleerup, der fulgte projektet.

Medarbejderne i Odsherred er meget tilfredse med deres 4-dages arbejdsuge, og det samme lyder fra socialrådgiverne i det

stigende antal kommuner, der afprøver forskellige modeller af en mere fleksibel arbejdsuge. Forsøget i Odsherred løber til udgangen af 2022, og DS forhandler i efteråret med kommunen om rammerne for den fremtidige arbejdsuge.

Oven på coronanedlukningerne er hjemmearbejde blevet langt mere udbredt, dog med betydelige lokale forskelle. Det afgørende er, at ledere og medarbejdere bliver enige om en ramme for hjemmearbejde, der imødekommer personlige ønsker og faglige hensyn på den enkelte arbejdsplads. Betydningen for den faglige kvalitet bør desuden følges.

Hjemmearbejde og andre elementer i en mere fleksibel arbejdstilrettelæggelse, stiller nye krav til ledelse, både i forhold til at slippe nogle tøjler samt måder at sætte rammer og understøtte medarbejderne på.

Også de tillidsvalgte og DS-klubberne påvirkes, når socialrådgiverne i højere grad arbejder på forskellige tidspunkter og adresser. I den fleksible arbejdstilrettelæggelse er der faldgruber omkring sammenholdet, som særligt tillidsrepræsentanterne og Region Østs organiseringskonsulenter skal finde måder at komme uden om. I den proces kan der forhåbentlig udvikles nye og bedre mødeformer, der i sidste ende styrker vores fællesskab.

Coaching til ledermedlemmer

Et godt arbejdsmiljø på arbejdspladsen hænger tæt sammen med ledere i trivsel. Socialrådgiverledere er ofte underlagt et lige så stort pres af rammevilkårene som deres medarbejdere, samtidig med at man nemt kan føle sig alene i lederrollen. Derfor har DS siden februar 2021 tilbudt ekstern coaching til ledermedlemmer, der har udfordringer med arbejdsmiljøet eller andet i relation til lederrollen. Coachingen foregår i et fortroligt rum, hvor der også er plads til at reflektere over sit job og sine fremtidsplaner. Foreløbig har 12 ledermedlemmer i Region Øst, med stor tilfredshed, gjort brug af tilbuddet.

INVESTERINGER I SOCIALT ARBEJDE

BETALER SIG STADIG!

At investeringer i socialt arbejde betaler sig både menneskeligt og økonomisk, har været et mantra for DS i mange år. Påstanden er også de seneste to år blevet dokumenteret flere steder, som vil stå stærkt i den fortsatte argumentation for investeringer på de arbejdspladser, hvor socialrådgivere og borgere lider under utilstrækkelige rammer for den sociale indsats.



TR Henrik Ljung Pedersen og regionsformand Rasmus Hangaard Balslev, uddybede i TV2 Øst behovet for flere socialrådgivere i Guldborgsunds familieafdeling.

Stærk DS-indsats vendte udviklingen i Guldborgsund

I januar 2021 kom Guldborgsund Kommunes familieafdeling i medierne, efter at centerchefen havde givet afdelingens medarbejdere en instruks om at finde besparelser for 100.000 kr. pr. sagsstamme, dette ved at standse foranstaltninger for udsatte børn og unge. Afdelingens socialrådgivere nægtede heldigvis at implementere instruks, som herefter blev trukket tilbage. En anonym medarbejder sendte instruks til Ankestyrelsen og dommen var klar: Økonomiske hensyn må ikke trumfe de faglige vurderinger af støttebehovet. Instruks var ulovlig.

Tilbage stod dog en familieafdeling, der var maksimalt presset på ressourcer, et alt for højt arbejdspress, alt for lidt medarbejderindflydelse på arbejdsvilkårene og højt sygefravær. Dansk Socialrådgiverforenings regionsformand og tillidsrepræsentant samarbejdede om at samle klubben, der mødte talstærkt frem, og i fællesskab formulerede et åbent brev til lokalpolitikere, hvor overskrifterne lød: Misforhold mellem opgavemængde, lovkrav og ambitioner. Manglende personalepleje trods højt sygefravær. Uro i

ledelsen og manglende medarbejderinddragelse. Det tværfaglige samarbejde lider. Borgerne betaler prisen. Vi kan og vil gøre det bedre! Det sidste, skrev de, krævede en massiv opnormering samt reel inddragelse af dem og deres faglige kvalifikationer.

Brevet gjorde indtryk på både politikerne og de lokale medier. Sammen med en tæt opfølgning fra DS førte det til, at kommunalbestyrelsen i budgetforhandlingerne for 2022 afsatte penge til hele 7 ekstra socialrådgivere, svarende til en opnormering på hele 23%. Endvidere er mulighederne for supervision blevet forbedret og medarbejderne oplever, at ledelsen lytter mere til deres faglige indspark.

Sagen viste med al tydelighed, at det er dyrt at spare på socialrådgivere: Sociale problemer bliver opdaget og behandlet for sent, foranstaltninger får lov at løbe uden opfølgning, og medarbejderne bliver syge af at gå på arbejde. Men først og fremmest er sagen et fantastisk eksempel på de forandringer, man kan skabe gennem et stærkt fagligt fællesskab.

Dokumenteret faglig succes af investeringer på jobcenter

I DECEMBER 2020 udkom evalueringsrapporten og senere også en podcast om forsøget med at nedsætte sagstallet for sagsbehandlere ansat ved jobcenteret på Lærkevej i København, hvor borgere i kategorien aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere over 30 år er tilknyttet. I forsøget gik en afdeling i jobcenteret fra sagsstammer på over 200 til 50.

Rapportens konklusioner er ikke til at tage fejl af: De nye, stærkt forbedrede rammer for socialrådgiverne og deres kollegaer, gav tid til nærhed, omsorg, fleksibilitet, koordinering med borgerens egen læge og andre samarbejdspartnere, tid til faglig sparring med kollegaer og ledelse, samt tid til at udfolde og udvikle deres kompetencer. Ganske enkelt "tid til at være dygtige", som en af følgeforskerne til forsøget udtrykte det. Konklusioner, der i vidt omfang understøttes af kvalitative interviews med brugerne af jobcenteret.

Jobcentrene i hele landet er, stik imod DS' anbefalinger, siden pålagt meget store rammebesparelser som følge af aftalen om ret til tidlig pension ("Arne-pensionen"). Besparelserne betyder, at der skal spares på de vejledende og opkvalificerende indsatser,

mens virksomhedsrettede indsatser prioriteres højere. DS har ytret bekymring for hvordan dette kommer til at påvirke arbejdet med de udsatte ledige og socialrådgivernes arbejdsmiljø – fordi vi ved, at én indsats ikke passer til alle. Fra DS appellerer vi stærkt til alle kommunalbestyrelser om at kompensere de statslige besparelser, så socialrådgivernes tid, fleksibilitet og trivsel ikke forringes.

Stramme rammer for kommunernes økonomi og økonomistyring betyder, at mange kommuner har udsigt til store sparerunder i de kommende års budgetter, som direkte eller indirekte vil gå ud over det sociale område, enten ved nedskæringer eller manglende investeringer, uagtet at det formentlig kun vil blive dyrere for kommunerne på sigt. Tillidsvalgte og politikere i hele DS kommer på hårdt arbejde med at holde socialrådgivernes områder fri af forringelser.



Investeringer i helhedsorienterede indsatser betaler sig også

EN LANG RÆKKE KOMMUNER i Region Øst har over de senere år forsøgt sig med at organisere indsatsen over for udsatte borgere, med færre siloer og mere helhedssyn. En udvikling, DS har bakket kraftigt op om, blandt andet i udviklingen af den kommende Lov om helhedsorienterede indsatser (HOI) og vores udspil til en bedre lovgivning på beskæftigelsesområdet.

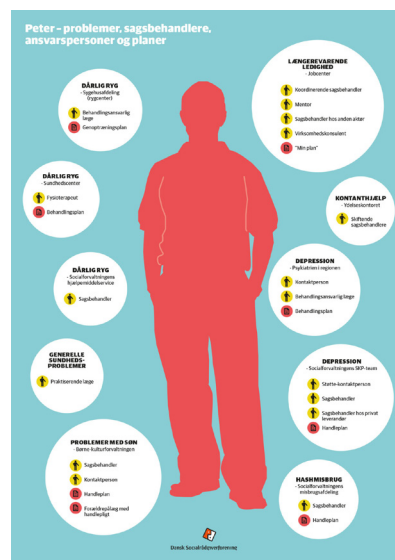
DS-faggruppen Beskæftigelse har drøftet implementeringen af HOI, herunder opstillet anbefalinger til hvad DS ønsker sig til lovgivningen og organiseringen i kommunerne. Blandt andet har DS fremlagt forslag om at der indføres en afklaringsret, at der oprettes en tværfaglig enhed, hvor flere målgrupper samles og det tværfaglige samarbejde på tværs af forvaltninger koordineres og derved styrkes.

Ni nordsjællandske kommuner var med i frikommuneforsøget "En plan", der viste gode resultater med at have fælles mål på tværs af beskæftigelses- og socialområdet. I forlængelse heraf har Allerød, Ballerup, Gladsaxe, Frederikssund, Hillerød, Høje-Taastrup og Rødovre Kommune etableret "Frontløbernetværket", som både i praksis og strategisk investerer i sammenhængende borgerforløb.

I november 2022 står Region Øst i spidsen for et debatarrangement med overborgmesteren, socialborgmesteren og beskæftigelsesborgmesteren i Københavns Kommune, som vi ønsker forpligter hinanden på et ubureaukratisk og snarligt iværksat samarbejde,

på tværs af forvaltninger med afsæt i HOI og gode erfaringer fra andre kommuner.

I uddannelsesudvalgene på Københavns Professionshøjskole og Professionshøjskolen Absalon, har DS sat udviklingen mod mere sammenhængende og helhedsorienterede indsatser på dagsordenen. Hensigten er at ruste uddannelserne til den nye – og anderledes krævende, men forhåbentlig mere fagligt tilfredsstillende – virkelighed, der venter mange socialrådgivere.



Tilbage i 2018 illustrerede DS med plakaten 'Peter' hvor mange problemer, sagsbehandlere og planer en udsat borger skal navigere i under de nuværende regelsæt. Forhåbentlig kommer HOI til at lette livet for 'Peter' og de mange professionelle omkring ham.

TIL KAMP FOR SOCIALRÅDGIVERNES SYNLIGHED OG OMDØMME

Socialrådgivernes omdømme er en stående udfordring, der ikke er blevet mindre i takt med det generelle pres på velfærden. I hele DS arbejdes for en bedre fortælling om socialrådgivernes arbejde og værdi, og i Region Øst har vi i flere tilfælde taget handsken op.



En glad og aktiv Region Øst-delegation på Folkemøde Møn 2022

Massiv synlighedsindsats på folkemøder

Region Øst har, som tidligere, været stærkt repræsenteret på folkemøderne på Bornholm og Møn. På Møn er 1. dagen af folkemødet reserveret til de unge. Her engagerede mange sig i både 2021 og 2022 i Region Østs debatter om unges (mis-)trivsel oven på coronanedlukningerne. På 2. dagen for det brede publikum har arbejdsmiljø, dagpenge og boligpolitik været debatteret med relevante politikere og interessenter. En spændende debat med Lolland og Guldborgsunds borgmestre om yderkommunernes socioøkonomiske udfordringer har medført intensiveret dialog mellem DS, HK og de to kommuner om fastholdelse og rekruttering på social- og beskæftigelsesområdet. Debatten om boligpolitik blev fulgt op i 2022, hvor spørgsmålet om det stigende behov for særlige boformer til dem, der ikke kan bo på almindelige vilkår,

blev debatteret med Guldborgsunds borgmester og en repræsentant for Lejerbo. Alt i alt har debatterne og andre oplysende og underholdende aktiviteter i DS-teltet, givet både unge og ældre et mere positivt og klart billede af socialrådgiverfaget og Dansk Socialrådgiverforening.

Folkemøde Bornholm var aflyst i sin traditionelle form i 2021, men i 2022 sendte Region Øst endnu en gang, en voldsomt aktiv delegation af regionsbestyrelsesmedlemmer og menige medlemmer af sted for at skabe synlighed om socialrådgivernes arbejde og rammevilkår. Men også synlighed internt mellem socialrådgivere, for på Folkemøde Bornholm skabes hvert år helt nye faglige og sociale forbindelser mellem DS-medlemmer på tværs af hele landet.

Løft debatten om jobcentrene og lyt til fagpersonerne



KOMMENTAR

Ditte Gottlieb Bredahl og Rasmus Hangaard Balslev

Det er en kendt sag, at Danmarks jobcentre er dyre og ineffektive,« skrev erhvervsjournalist Birgitte Erhardtsen i Berlingske 1. september.

»Jobcentrene burde uden at slå op i løvbøgerne kunne regne ud, at deres vigtigste opgave er at henvise ledige til job,« skrev Ole P. Kristensen i en leder i Berlingske 14. oktober. Samme dag tilslutter flere partier i Københavns Kommune sig forargelsen over jobcenterets fravær af såkaldte jobhenvisninger.

Sådan lyder et udpluk af den kritik, som politikere og medier har fremført den seneste tid. Nye Borgerliges officielle arbejdsmarkedspolitik er, at jobcentrene er spild af penge, og senest har fem partier i København foreslået helt at nedlægge og omorganisere jobcentrene. Der boksles løs på jobcentrene fra alle sider, og man får

indtryk af, at indsatsen for at hjælpe de ledige på rette vej er slået totalt fejl. For os, der arbejder i beskæftigelsesindsatsen, er det frustrerende læsning, for virkeligheden er langt mere nuanceret.

Vi vil gerne understrege, at vi ser en række problemer med den måde, politikerne har indrettet beskæftigelsessystemet på. Desværre har en række ensidige artikler og debatindlæg rettet fokus mod andre mere fiktive udfordringer, hvilket afsporer debatten fra at fokusere på reelle problemer – og løsninger.

Tag historierne om, at nogle jobcentre ikke henviser ledige til job. De giver et misvisende indtryk af, at jobcentrene slet ikke varetager opgaven med at matche ledige og virksomheder. En »henvisning« er et lovteknisk begreb, der betyder, at jobcentret pålægger den ledige at tage et konkret job. Det er oftest ikke et godt

”Der er masser af rigtige problemer at tage fat på i beskæftigelsesindsatsen [...] Første skridt mod en bedre beskæftigelsesindsats er, at politikere og meningsdannere lytter meget mere til fagpersonerne og deres faglige organisationer, som i årevis, for næste døve ører, har sagt hvad der skal til for at skabe gode rammer for indsatsen. Det vil løfte debatten og fri os alle fra et fordrejet billede af virkeligheden”, var blandt budskaberne fra HK og DS i Berlingske d. 16. november 2021.

Nuanceret forsvar af jobcentrene

Fra flere steder i samfundet og senest i forbindelse med valgkampen til Folketinget, har jobcentrene været udsat for unuanceret kritik. I efteråret 2021 førte Berlingske an i en regulær smædekampagne med udgangspunkt i Jobcenter København, som blev anklaget for ikke at få en eneste ledig borger i arbejde. DS’ modsvar var blandt andet et debatindlæg i Berlingske, hvor Region Østs formand i samarbejde med formanden for

HK Kommunal Hovedstaden, understregede kompleksiteten i jobcentrene og socialrådgivernes arbejde, herunder hvilke benchmarkingparadigmer, indsatserne måles efter, som hurtigt bruges misforstået eller uden omtanke for det hele billede. DS bestræber sig på at få meningsdannere til at lytte mere til os fagpersoner inden de fælder dom, og diskvalificerer alt eksisterende praksis.

Vi er socialrådgivere!

”På min arbejdsplads må vi nu ikke længere benytte os af vores titler. Socialrådgiverne i jobcentret må nu kun kalde sig rådgivere. Ændrer vi manuelt vores titel i breve eller mails, vil det få ansættelsesretlige konsekvenser. En trøls dag for vores profession, når vi ikke længere må kalde os socialrådgivere...”

Sådan skrev et medlem i begyndelsen af 2021 i facebookgruppen ’Jeg er Socialrådgiver’. Mange delte hendes frustration, og stoltheden ved at kalde sig socialrådgiver skinnede tydeligt igennem i kommentarsporet.

På flere arbejdspladser, særligt på beskæftigelsesområdet, har socialrådgiverne desværre fået forbud mod at underskrive sig som ’socialrådgiver’. Dette, ifølge arbejdsgiverne, af hensyn til borgerne, som ifølge ledelsen nu ikke vil blive forvirrede over, hvem der er afsender. Det åbenlyse modargument er, at borgere gerne vil vide,

hvem deres kontakt i kommunen er. I så personligt indgribende forhold, som fx en sag i jobcenteret berører, betyder det meget at vide, hvem systemets repræsentant er. Og der er forskel på at møde en jobcentermedarbejder med eller uden socialrådgiveruddannelse. Hvad værre er: Det påvirker socialrådgiveres trivsel at få fratrækt retten til at underskrive sig med sin profession. Vi socialrådgivere har en stærk professionsidentitet.

På initiativ fra Region Øst vil hovedbestyrelsen i den kommende periode, i samarbejde med DS-faggruppen Beskæftigelse, undersøge præcis hvor udbredt problemet er og hvilke initiativer, DS kan tage på den baggrund. I mellemtiden er forbuddet mod at underskrive sig som socialrådgiver, efter længere tids protester blandt socialrådgiverne, siden trukket tilbage i den kommune, ovenstående citat stammede fra. Det beviser, at udviklingen kan vendes.

FRA OK21 TIL OK24

På det offentlige område var fagbevægelsen igennem vanskelige overenskomstforhandlinger i 2021 (OK21), og vi er påbegyndt forberedelser til forhandlingerne i 2024 (OK24).

Forventningerne til OK21 var store oven på OK18, der næsten endte i konflikt. Desværre gik coronapandemien hårdt ud over samfundsøkonomien, hvilket lagde et låg på arbejdsgivernes vilje til store lønstigninger. Det lykkedes imidlertid at hente et resultat hjem, der ud fra de økonomiske forudsigelser ville sikre lønmodtagerne en reallønsfremgang, og på den baggrund stemte DS' medlemmer klart "Ja" til overenskomsten. Siden er reallønsfremgangen blevet opslugt af kraftigt stigende inflation, så vi slet ikke fik så meget ud af OK21 som forventet. For socialrådgiverne fik vi dog hævet vores laveste grundlønstrin i kommunerne til trin 32 og hævet pensionsprocenten, i regionerne blev de højeste grundlønstrin og pensionsprocenten hævet. På det statslige område var der ingen særskilte forhandlinger for de enkelte faggrupper, hvilket DS ellers kæmpede for. I alle tre sektorer blev vedtaget mindre arbejdsmiljøindsatser, men slet ikke så mange som DS mener socialrådgiverne har brug for, så der er til OK24 lagt i ovnen til fornyede krav om blandt andet indflydelse på arbejdsmængden, supervision, introforløb for nyuddannede og seniorrettigheder.

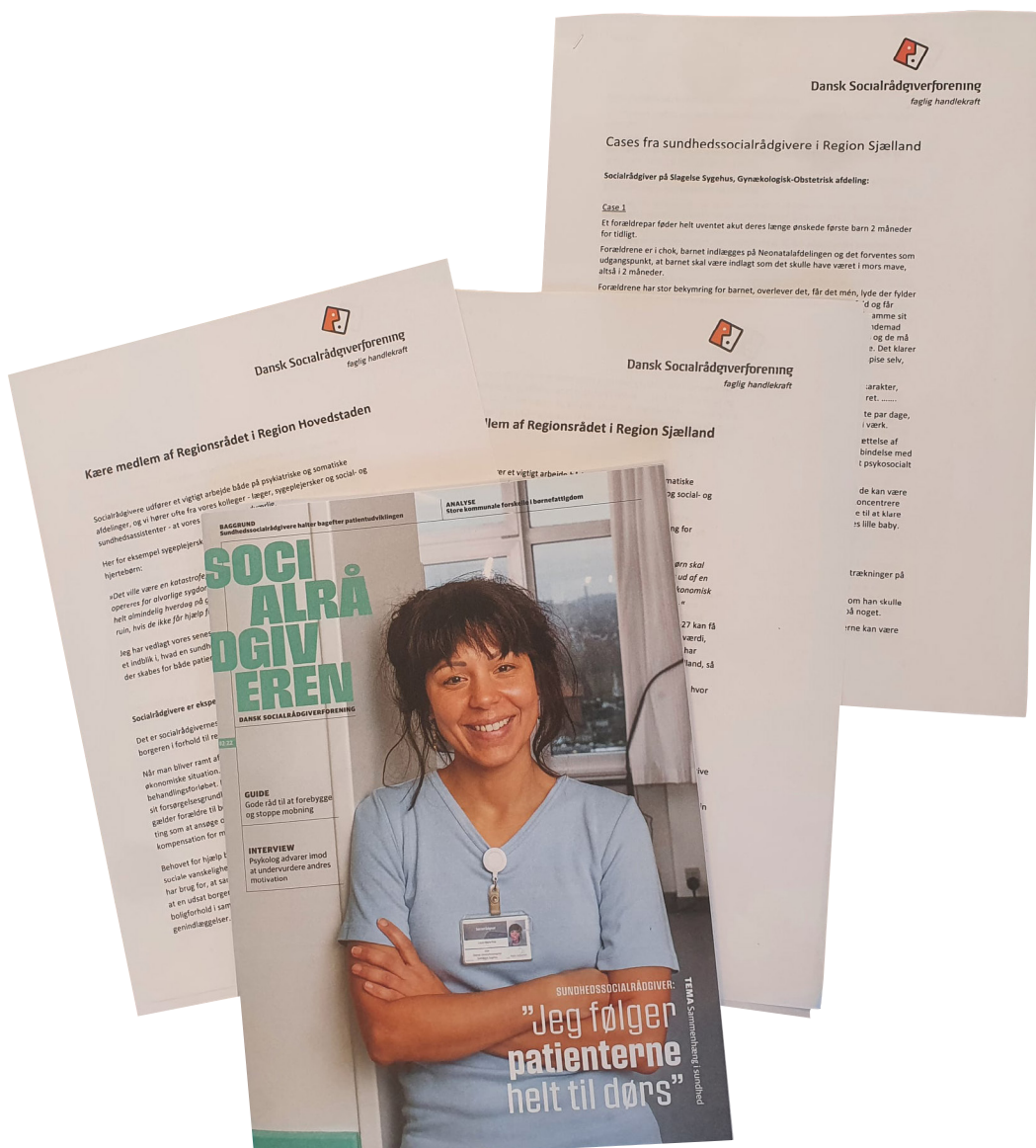
I optakten til OK21 deltog formanden for Region Øst i flere end 20 klubmøder, hvor medlemmer drøftede og prioriterede relevante krav, som indgik i forberedelserne hos DS' forhandlingsdelegation.

Dansk Sygeplejeråds medlemmer stemte ad to omgange nej til deres overenskomstresultat og gik dermed i strejke. Region Østs bestyrelse valgte i den forbindelse at udsende en støtteerklæring til landets sygeplejersker ud fra den betragtning, at vi står skulder ved skulder i faglige kampe.

Optimismen omkring OK24 afhænger meget af resultaterne af OK23 på det private område samt den rapport, Lønstrukturkomitéen skal levere inden udgangen af 2022 med analyser af lønstrukturerne og lønudviklingen i den offentlige sektor (se afsnittet 'Tværfaglig kamp for ligeløn').



På det private arbejdsmarked bruger vi i Region Øst også mange kræfter på at forhandle og drifte overenskomster. I de forløbne to år har vi fornyet overenskomster for socialrådgivere ansat i fagforeningerne Serviceforbundet, Malerforbundet, 3F Midt og Øst, 3F BJMF og BUPL Forbund, samt Fountain House København (tilbud om støtte og aktiviteter til mennesker med psykiske problemer) og Oasis (behandlingstid for flygtninge og familiesammenførte, der har været udsat for fx krig og tortur).



Coronavinterpakke til et presset sygehusvæsen

ET AF DE OMRÅDER, der med al tydelighed kræver bedre lønsvilkår, er sundhedsvæsenet, som i voldsom grad har problemer med fastholdelse og rekruttering af medarbejdere. Oven på coronapandemien så Folketinget sig nødt til i efteråret 2021, ganske kort inde i overenskomstperioden, at bevilge en ekstra milliard kroner i en "vinterpakke" til lønninger i det regionale sundhedsvæsen. Af milliarden blev Region Hovedstaden tildelt 312 mio. kr. og Region Sjælland 154 mio. kr. DS indgik i forhandlingerne om fordelingen af midlerne, uagtet at socialrådgiverne ikke var den primære målgruppe for vinterpakken, og en række socialrådgivere blev tildelt et engangsbetrag i fastholdelsestilæg.

Behovet for vinterpakken er et tydeligt symbol på, at Folketinget er nødt til at prioritere lønmidler nogle steder frem for andre, hvilket forhåbentlig kan bidrage til en udligning af de uligheder, der

findes i lønnen blandt faggrupper i den offentlige sektor (se afsnittet "Tværfaglig kamp for ligeløn").

Forhandlingerne om udmøntningen af vinterpakken i regionerne, var et godt afsæt for at forklare hvordan flere socialrådgivere er en del af løsningen på et bæredygtigt sundhedsvæsen. Der er for mange læger og sygeplejersker, der i dag sidder med opgaver, for eksempel tværsektorielt koordinering i forbindelse med udskrivningsforløb, som en socialrådgiver vil løse bedre og med større engagement. Dette har vi i Region Øst fulgt op med blandt personlige breve til samtlige regionsrådsmedlemmer i Hovedstaden og Sjælland, hvor vi peger på socialrådgivernes værdi og hvordan en investering i flere socialrådgivere, kan bidrage til en mere helhedsorienteret behandling af regionernes patienter. Med brevet til regionsrådsmedlemmerne fulgte et temanummer af Socialrådgiveren om socialrådgiverne i sundhedsvæsenet.

TVÆRFAGLIG KAMP FOR **LIGELØN**

Ligeløn mellem kvindedominerede og mandsdominerede fag er kommet højt på den politiske dagsorden, blandt andet som følge af sygeplejerskernes overenskomstkonflikt i 2021, men optrækket har været undervejs længe inden. Lige nu går vi og afventer konklusionerne fra Lønstrukturkomitéen, som regeringen har nedsat for at se på strukturerne for løn i den offentlige sektor, og konsekvenserne af at ændre dem.

Et tværfagligt græsrodsinitiativ søsat af blandt andet Region Østs bestyrelsesmedlemmer Susanne Both, Anni Spiele og Marie Vithen, fik med ihærdigt politisk lobbyarbejde og en flot indsats på sociale medier løftet ligelønsdagsordenen til nye højder. Med blandt andet to borgerforslag, der nåede over de 50.000 underskrifter det kræves for en folketingsbehandling, og "Tjenestemandstirs dage" på Christiansborg Slotsplads hen over det meste af 2021, har gruppen sat spot på det urimelige lønhierarki i den offentlige sektor, som Tjenestemandstirsreformen af 1969 nedfæstede. DS støttede helt fra begyndelsen græsrodsinitiativet økonomisk og politisk.

I efteråret 2021 tog Region Øst sammen med BUPL og Dansk Sygeplejeråd i hovedstaden, initiativ til et oprette aktivistnetværket "Fælles om Ligeløn", som nu også tæller fagforeningerne LFS, SL og Jordemoderforeningen. Netværkets fokus er skævheden i løn mellem faggrupper, der alle har en mellemlang videregående

uddannelse. Netværket, der spiller sammen med det oprindelige græsrodsinitiativ, og er åbent for alle fagforeningsmedlemmer uanset faggruppe, har skabt positiv opmærksomhed om sagen ved at heppe på Lønstrukturkomitéens medlemmer, når de gik til møder i komitéen, arrangeret ligelønsdebat på Folkemøde Bornholm, og foreløbig to ligelønskonferencer på Christiansborg. Aktiviteterne har styrket faggruppernes samhørighed og den fælles kamp for en løn, der modsvarer vores værd. "Fælles om Ligeløn" og Region Øst følger lønstrukturkomitéens arbejde tæt og er klar til at reagere på deres endelige rapport, der forventes ved udgangen af 2022.

Interessen for ligelønsdagsordenen har også bredt sig til andre dele af landet, også blandt DS-medlemmerne på arbejdspladserne i Region Øst, som i flere tilfælde har afholdt klubmøder om ligeløn med oplæg fra regionsformanden.



Susanne Both overrækker Michael Ziegler, KLs topforhandler og medlem af Lønstrukturkomitéen, en guldøl og et glas peanuts under parolen "Vi er guld værd og vil ikke lade os nøje med peanuts!"



Anni Spiele og Marie Vithen til tværfagligt ligelønsoptog gennem Københavns gader.

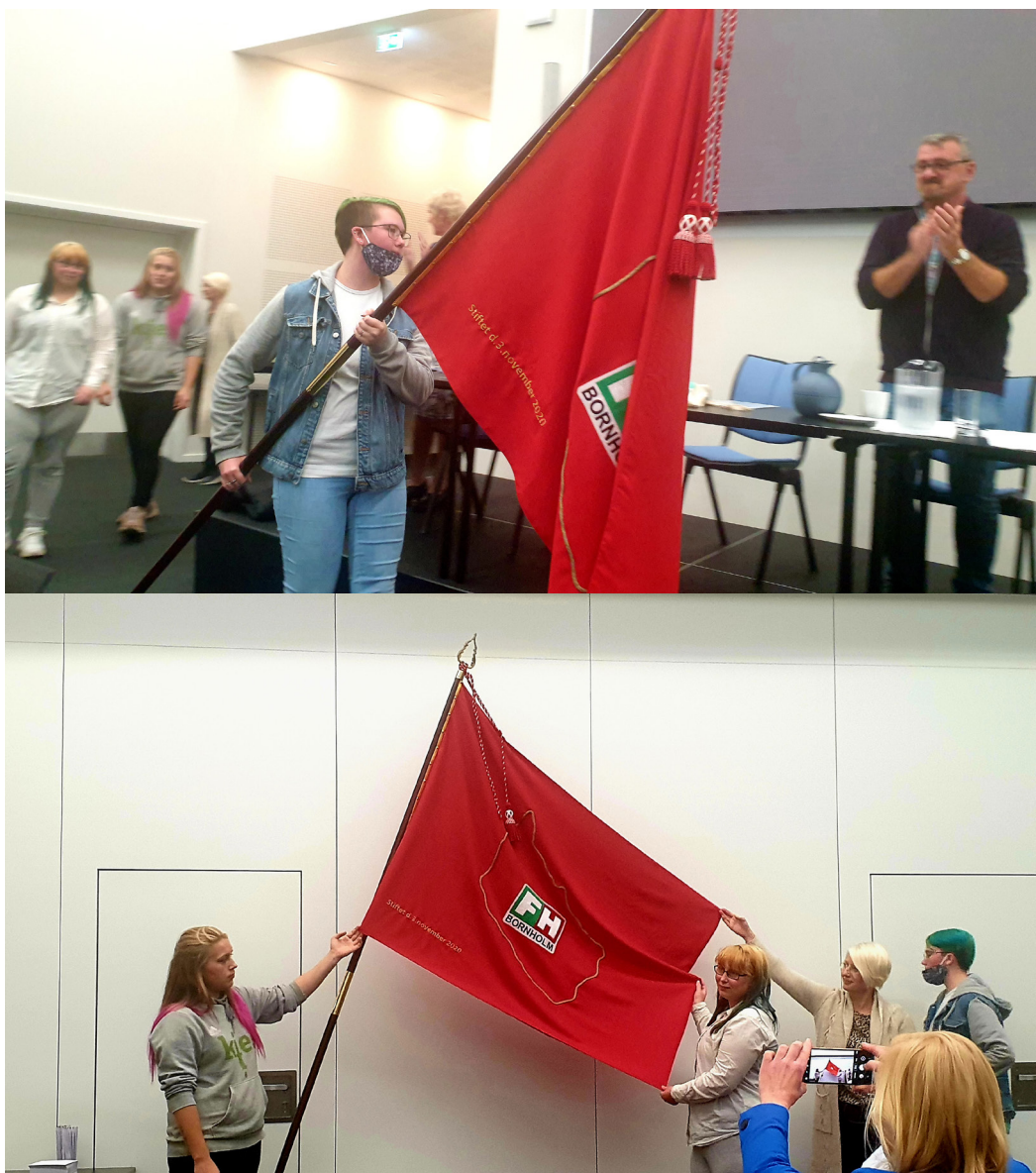
TVÆRFAGLIGT SAMARBEJDE OM **DET GODE ARBEJDSLIV**

Meget kan vi i DS klare alene, men oftest står vi stærkere når vi har andre faggrupper med os, hvad enten det er i landspolitiske dagsordener eller lokale arbejdsmiljøindsatser. Vores tillidsvalgte arbejder på daglig basis tæt sammen med tillidsvalgte fra andre organisationer omkring de lokale forhold, men ofte samarbejdes også på politisk niveau i organisationerne.

I den forgangne periode har vi i regionen blandt andet arbejdet tæt sammen med HK om offentligt omtalte arbejdspladser som Jobcenter Kalundborg og Guldborgsund Børn og Familie, med henblik at samle kræfterne til en fælles position over for de beslutningstagere, der har skullet tage ansvar for en mere positiv udvikling af trivslen på arbejdspladserne. I Gribskov Kommune er vi hele 8 organisationer, der gennem længere tid har samarbejdet om at hjælpe kommunen til at blive et sted, hvor medarbejderne trives, samarbejdet mellem ledelse og tillidsvalgte fungerer, og hvor man lykkes med at fastholde og rekruttere medarbejdere.

Under parolen "Alle skal have ret til et godt arbejdsliv" har DS, på initiativ fra Region Øst, deltaget i Copenhagen Pride sammen med en lang række andre faglige organisationer, og derigennem sat fokus på LGBT+ personers vilkår på arbejdsmarkedet og den enkelte arbejdsplads, idet LGBT+ personer, i alt for stort omfang på arbejdspladserne udsættes for chikane og diskrimination i relation til deres køn eller seksualitet.





FH Bornholms fane præsenteres på sektionens stiftende repræsentantskabsmøde d. 3. november 2020.

Region Øst i Fagbevægelsens Hovedorganisation

I DS ER VI EN DEL af noget større: Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH), som danner rammer for en stor del af det tværfaglige samarbejde mellem fagforeninger på det danske arbejdsmarked. FH etablerede pr. 1. januar 2021 17 lokale sektioner, heraf fem i Region Øst: FH Storstrøm, FH Vestsjælland, FH Østsjælland, FH Bornholm og FH Hovedstaden, som på lokalt plan skal lave aktiviteter og fremme lønmodtagernes interesser inden for 10 kerneområder: Beskæftigelse, Uddannelse, Erhvervsudvikling, Arbejdsmiljø, Velfærd, Indflydelse på arbejdspladsen, Social dumping, 1. maj, Valg og OK-indsatsen (en indsats for at fremme befolkningens kendskab til overenskomster og vigtigheden heraf). Via FH-sektionerne har Region Østs medlemmer og tillidsvalgte fået adgang til en større palette af faglige arrangementer om blandt andet mindsteløn, working poor, seniorliv, Arbejdstilsynets virke, og den nye bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø.

Opstarten af det politiske arbejde i sektionerne har været præget af, at de mange faglige organisationer skulle lære hinanden at kende, finde fælles fodslag i prioritering af indsatsområder, og finde kompromiser i måden at tilgå områderne. Og som en af de mindre organisationer er det en stor øvelse for DS at finde ressourcer, og skabe sig plads i sektionernes mange møder og brede dagsordener. Ikke desto mindre har Region Østs 12 medlemmer med en bestyrelses- eller udvalgspost i sektionerne, hvoraf de 11 er frivillige, gjort indtryk. Særligt i spørgsmål om jobcentrenes rolle og virke har socialrådgivernes stemme været et vigtigt bidrag, der har nuanceret debatten og den ofte ensidigt kritiske holdning, andre faggrupper har haft til jobcentrene.

På tværs af hele DS har vi etableret et virtuelt sparringsnetværk, hvor vores aktive medlemmer i FH-sektionerne udveksler erfaringer og ideer til at gøre DS bemærket.

UDDANNELSESPOLITIK

MED FOKUS PÅ FAGLIGHED OG ØKONOMI

REGION ØST repræsenterer Fagbevægelsens Hovedorganisation i socialrådgiveruddannelsernes uddannelsesudvalg på Københavns Professionshøjskole og Professionshøjskolen Absalon. Begge pladser er besat af regionsformand Rasmus Hangaard Balslev, som i den forgangne periode har sat udviklingen mod mere helhedsorienterede sociale indsatser på dagsordenen, med henblik på at ruste uddannelserne til den nye og anderledes krævende virkelighed, der venter mange socialrådgivere som følge af den kommende Lov om helhedsorienterede indsatser. Generelt har vi i hele DS i samarbejde med vores studenterorganisation, SDS, argumenteret for mere praksisorienteret undervisning, særligt inden uddannelsespraktikken.

Som følge af Folketingets aftale "Flere og bedre uddannelser i hele landet" i sommeren 2021, er en del uddannelsesmidler flyttet fra de største byer til de mindre indenfor den eksisterende økonomiske ramme. Det betyder blandt andet store besparelser og manglende mulighed for øget optag på professionsuddannelserne i København, hvilket FH Hovedstaden med opbakning fra DS

kritiserede i skarpe vendinger over for uddannelsesministeren og Folketingets uddannelsesudvalg. For socialrådgiveruddannelsen har det konkret medført, at Københavns Professionshøjskole fra sommeren 2022 har måttet flytte en planlagt nyt hold fra Frederiksberg til Hillerød, uagtet at de fleste studerende ønsker at studere i Københavnsområdet. Samme aftale har betydet nedlæggelse af de 100 pladser på kandidatuddannelsen i socialt arbejde i København, som Aalborg Universitet har set sig nødsaget til at spare væk fra sommeren 2023. Der oprettes ikke studiepladser andre steder. DS har ikke været inddraget i processen, men udtrykt stor bekymring for omfanget og kvaliteten af forskningen på det sociale område og antallet af socialrådgiveruddannede undervisere på grunduddannelsen.

Det første hold dimittender fra socialrådgiveruddannelsen i Slagelse dimitterede i januar 2021 og er hurtigt blevet opslugt af et tørstende arbejdsmarked. DS var varm fortaler for dette nye udbud af uddannelsen, som særligt har styrket rekrutteringsgrundlaget for kommunerne i Vest- og Nordvestsjælland.

ØGET INDSATS OVER FOR LEDIGE

EFTERSPØRGSLEN PÅ SOCIALRÅDGIVERE er fortsat stor. Under coronanedlukningerne var der en mindre stigning i ledigheden blandt socialrådgiverne, men ledigheden er ifølge FTFa nu lavere end før corona. Den toppede på 5,5% i 2020, men lå per juli 2022 på 3,5% i Region Hovedstaden (4,3% for dimittender) og 3,3% i Region Sjælland (4,1% for dimittender).

I DS har vi på tværs af landet ønsket at understøtte de nyuddannede socialrådgivere i deres ledighedsperiode og vej ind på arbejdsmarkedet. I 2021 og 2022 har DS i samarbejde med FTFa tilbudt såkaldte trainee-forløb for dimittender i form af tre webi-

narer, der klædte dimittenderne på til jobsøgning, jobsamtaler og mulighederne for at komme i virksomhedspraktik. I den forbindelse har DS-regionerne kontaktet vores TRer og ledermedlemmer for at gøre opmærksom på mulighederne for at tilbyde sig som praktiksted, og mange har i den forbindelse positivt tilkendegivet et ønske om at hjælpe nyuddannede ledige socialrådgivere tættere på arbejdsmarkedet via en praktik.

VELKOMMEN TIL DE STATSANSATTE

SERVICERINGEN AF STATSANSATTE medlemmer blev pr. 1. januar 2021 organiseret i DS' tre regioner. Ind til da var serviceringen placeret i landssekretariatet.

Afgørende begrundelser for den nye organisering, var at side- stille statsansatte medlemmer med resten af medlemsskaren i forhold til konsulentbistand, medlemsaktiviteter og politisk opmærksomhed fra deres fagforening, herunder i relation til overenskomster. Der har i mange år været en lavere medlemstilfredshed på statsområdet, særligt blandt medlemmer ansat i Kriminalforsorgen, som forsøges imødekommet i den nye organisering, der

blandt andet mindsker sårbarheden i konsulentbistanden ved at fordele statsområdet ud på flere konsulenter.

Beslutningsprocessen omkring den nye organisering var ikke optimal, idet mange statslige TRer savnede at blive hørt. Dette har DS' forretningsudvalg beklaget, og forsøgt at kompensere for gennem en række møder omkring forventninger til serviceringen, og fast politisk deltagelse i de landsdækkende netværksmøder for TRer i Kriminalforsorgen. Det er håbet i Region Øst, at statsansatte medlemmer vil benytte sig af vores mange medlems- og TR-aktiviteter, i lige så høj grad som de kommunalt, regionalt og privat ansatte.

VI SKAL HAVE

DE UNGE OG DE NYUDDANNEDE MED!

Som andre dele af fagbevægelsen har DS fået sværere ved at fastholde og rekruttere unge og nyuddannede socialrådgivere som medlemmer. Dette til trods for, at netop de unge nyuddannede står i den mest sårbare position i forhold til jobsikkerhed, viden om rettigheder/pligter på arbejdsmarkedet og det faglige/kollegiale fællesskab.

Af hensyn til fremtiden for de unge socialrådgivere og DS som en stærk fagforening, er de unge og nyuddannede et kæmpe fokusområde for hele DS-organisationen i disse år. En lang række indsatser målrettet unge og nyuddannede er samlet i strategiprojektet 'Rejsen ind i DS', som blandt andet indeholder segmenterede nyhedsbreve til praktikanter og dimittender, hjemmesiden socialraadgiverne.dk/nyuddannet, ringerunder til nyuddannede og de tilbagevendende webinarer "Land godt i dit første job" og "Mød ansættelsesudvalget".

Gennem interviews med unge medlemmer og ikke-medlemmer er det blevet tydeligt, at de unge ikke er mindre fællesskabsorienterede end andre. Men de har brug for, at tilbud som en fagforening bliver meget nærværende og konkrete. Blandt de konkrete indsatser i Region Øst har der været opprioriteringen af indsatsen over for studerende på Københavns Professionshøjskole Frederiksberg, hvor der er det største potentiale for flere medlemmer. Med en investering i ekstra konsulenttimer har Region Øst understøttet SDS i at være synlige ved studiestart, og stable faglige arrangementer for studerende på benene.

Det er en udfordring over hele landet at rekruttere aktive lokale SDS-medlemmer, som kan være de studerendes bindeled til SDS og DS. Dette hænger sammen med, at de studerende ofte ikke er fysisk til stede på skolerne, en udfordring, det ikke blev mindre i tiden med corona-nedlukninger, hvor vi fra Region Øst hverken kunne holde fysiske faglige oplæg på uddannelsen, eller fejre de nyuddannede socialrådgivere med kage, taler og gode råd til deres

dimissioner. Alle tiltagene er dog genoptaget i godt samarbejde med uddannelsesstederne.

Som led i 'Rejsen ind i DS' bevilgede hovedbestyrelsen i foråret 2022 midler til, at en fællestillidsrepræsentant (FTR) i hver af DS' tre regioner kunne blive frikøbt på fuld tid i foreløbig syv måneder, til en intensiv medlem-til-medlem-indsats overfor nye socialrådgivere. I Øst faldt valget på Rikke Troelsen, som er FTR i Københavns Kommune, hvor potentialet for flere medlemmer er størst. Erfaringerne fra forsøget indsamles og evalueres systematisk med henblik på, at den nye hovedbestyrelse kan tage stilling til en eventuel forlængelse eller varig beslutning om frikøb af FTRer.

Region Øst deltog i august 2022 i de første 'Karrieredage' på uddannelserne i Roskilde og Nykøbing Falster. Sammen med en række kommuner og SDS-formandskabet, gav vi de studerende et billede af socialrådgivernes praksis og mange fagområder. Regionsformanden har desuden været inviteret til at holde oplæg for de studerende i Hillerød og Frederiksberg, der skulle til at skrive bacheloropgave. Gennem det store DS-netværk har de studerende fået kontakt til gode informationer fra DS' faggrupper, som har været flinke til at stille op til interviews.

Fastholdelse og rekruttering af nyuddannede fagfæller i DS er i høj grad også et ansvar for de lokale kollegaer og TRer. Det er blandt andet et gennemgående element i organiseringskonsulenternes dialog med TRerne, hvordan man kan sikre de nyuddannede – og praktikanter – en god introduktion til både arbejdspladsen og DS-fællesskabet.



Aktive seniorer til introduktionsmøde omkring sparringsordningen. Flere end 30 seniormedlemmer har allerede budt sig til som sparringspartnere.

Seniorer støtter nyuddannede i første job

Mange nyuddannede socialrådgivere synes det er svært at finde sig til rette i rollen som ny i faget og på arbejdspladsen. Samtidig står mange af DS' seniormedlemmer på spring for at hjælpe deres nye fagfæller godt på vej i arbejdslivet. Derfor Region Øst siden sommeren 2021 tilbød en ny, stor medlemsfordel for nyuddannede socialrådgivere: gruppesparring med et engageret seniormedlem.

Det første år har resulteret i gruppeforløb på fem forskellige arbejdspladser, alle til stor tilfredshed for både de nyuddannede og seniorerne. Samtaleemnerne har blandt andet kredset omkring hvad og hvor meget, man må spørge sin kollegaer om, hvordan

man kan håndtere pres fra samarbejdspartnere og hvornår og hvordan man kan sige fra overfor nye opgaver. I et fortroligt og tillidsfuldt rum har de nyuddannede også kunnet få et boost ved at dele deres succeser – hvad de syntes, de var lykkedes med i det nye job – hvilket de ellers var tilbageholdende med på arbejdspladsen. Der arbejdes på at skabe større opmærksomhed på tilbuddet, da der løbende uddannes nye socialrådgivere og mange ventes at være interesserede.

Aktive seniorer til introduktionsmøde omkring sparringsordningen. Flere end 30 seniormedlemmer har allerede budt sig til som sparringspartnere.

FAGLIGT FÆLLESSKAB

MED OG UDEN SKÆRM

CORONANEDLUKNINGER ELLER EJ, så har regionsbestyrelsen bestræbt sig på et fortsat stort og spændende udbud af medlemsarrangementer. De seneste to år har budt på mange flere webinarer, som har den fordel at de nemt kan gøres tilgængelige for medlemmer i hele landet. Det mest velbesøgte var fyraftensmødet 'Undgå udbændthed, medfølelsestræthed og traumer ved psykisk krævende arbejde' med psykolog Rikke Høgsted i marts 2021, som Region Øst afholdt i samarbejde med SL Nordsjælland og SL Storkøbenhavn, hvor flere end 100 DS-medlemmer fik indsigt i egne reaktionsmønstre, psykisk nedslidning og værktøjer til individuel og kollektiv forebyggelse.

Det er højt prioriteret i Region Øst, at vi også har sociale arrangementer, der inkluderer medlemmernes familier. Det var derfor med stor ærgrelse, vi måtte coronaaflyse de traditionsrige juletræsfester i 2020. Næstformand Katja Barfod og formand Rasmus Hangaard Balslev fik imidlertid, med kort varsel og tilskud fra Region Nord og Syd, etableret en virtuel julestue for DS-medlemmer i hele landet. Over 100 så med, deltog i lotteri om lækre præmier og fik julehilsener fra DS' politiske ledelse. Mange af de børn og børnebørn, der kiggede med, sendte også en hilsen. Julestuen fik meget positive tilbagemeldinger og blev derfor gentaget i 2021, selv om juletræsfesterne var tilbage der.

Også vores fejring af Arbejdernes Internationale Kampdag 1. maj, har vi haft omlagt til virtuelle arrangementer i 2020 og 2021, hvor vi har transmitteret taler, sange og lotteri til DS-medlemmerne i hele landet. En kampdag er dog noget uforløst, når den foregår på skærm, så derfor var glæden stor, da vi i 2022 atter kunne invitere medlemmer og deres familier til Region Østs traditionsrige 1. maj-arrangement på socialrådgiveruddannelsen på Frederiksberg, med efterfølgende optog til Fælledparken og deltagelse i Socialarbejdernes Telt.

Efter aflysningen af Faglig Fællesskabsdag i 2020 kunne vi i juni 2021 endelig sende det faglige fællesskab i Region Øst 'på græs' igen. To hele dage for i alt 150 medlemmer, med blandt andet tankevækkende oplæg fra Morten Ejrnæs om fagprofessionelles risikovurderinger. I 2022 blev vi blandt andet underholdt og berørt af kommunikationsekspert Rune Strøms personlige og professionelle perspektiver på de menneskelige mekanismer, der opstår, når vi er under pres og oplever krise i vores liv.

I tråd med debatterne på Folkemøde Møn om det socialt skæve Danmark, har vi afholdt fyraftensmøder i både Næstved, Frederiksberg og Rønne med forfatter Lars Olsen, der i flere bøger – senest 'Rige børn leger bedst' – dokumenterer udviklingen i retning af et mere opdelt klassesamfund.



Glade SDSere i 1. maj-optoget 2022



En fyldt sal af socialrådgivere til Faglig Fællesskabsdag 2022 i Glostrup.

Endelig har vi i maj 2022 inviteret til fyraftensmøderne 'Mød din Fagforening' i København og Næstved. Arrangementerne bød på oplæg om den danske arbejdsmarkedsmodel på det offentlige arbejdsmarked, samt en præsentation af Region Øst og vores arrangementer og medlemmernes muligheder for indflydelse i DS. Regionsbestyrelsen ønsker at holde flere lignende arrangementer frem mod OK24, så medlemmerne er bedst muligt klædt på til at indgå i den vigtige debat om overenskomstkrav og DS' position i forhandlingerne.

MASSER AF AKTIVITETER FOR **TILLIDSVALGTE**



Et hold glade og topengagerede tillidsrepræsentanter til TR-konferencen 2021 i Lyngby.

OMSTILLINGEN TIL FLERE VIRTUELLE aktiviteter som følge af coronanedlukningerne, har også sat sig præg på uddannelsen og opkvalificeringen af DS' tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter. Blandt andet er flere temakurser afholdt som landsdækkende webinarer, som konsulenterne i Region Nord, Syd og Øst på skift har haft ansvar for. I perioden har DS afholdt landsdækkende TR-webinarer om bisidderrollen, forberedelse til lønforhandlinger, arbejdet i MED-systemet, og hvordan man som TR kan styrke klubben ved at uddelegere noget af lederskabet.

I oktober 2021 fik vi endelig afløb for halvandet års forberedelse af Region Østs egen TR-konference. 60 TRer gik med stort engagement ind i diskussioner om lokalpolitisk lobbyarbejde og resultaterne af OK21. Til førstnævnte delte et panel af kommunalpolitikere deres holdninger til, samt oplevelser med faglige organisationers lokale lobbyarbejde, og konklusionen var klar: TRerne er meget velkomne til at kontakte deres politikere og der er plads til meget mere synlighed fra socialrådgivernes side,

således politikerne får vores perspektiv på udfordringer, muligheder og behov, i rammerne for den sociale indsats. Både før og siden har flere TRer etableret løbende dialoger med relevante lokalpolitikere.

På Region Østs geografiske TR-netværk har TRerne udvekslet viden og erfaringer om, hvordan man byder velkommen til nyan satte, styrker engagementet i sin klub, håndterer arbejdsmiljøudfordringer og tilrettelægger sin TR-tid.

Perioden har også budt på tre velbesøgte kurser for TR-suppleanter. På kurserne arbejdes der med rollen som tillidsrepræsentant såvel som suppleant. Formålet er, at suppleanterne bliver bevidst om deres rolle og ser mulighederne for at understøtte TR, klubbens medlemmer og arbejdet for at styrke klubben på arbejdspladsen.

På den regionale TR-konference i november 2022 sættes der fokus på, hvordan TRerne kan styrke deres dialogiske kompetencer som brobyggere i samarbejdet med ledere og medlemmer på arbejdspladsen.

VISIONER FOR DET REGIONALE, POLITISKE ARBEJDE I DS

SIDEN DS-REGIONERNE BLEV OPRETTET i 2002, er en række betingelser for det regionale, politiske arbejde ændret væsentligt. Blandt andet er der blevet mange flere medlemmer at repræsentere, og der er tilgået regionsformændene mange flere opgaver. Samtidig har der aldrig været formuleret klare visioner eller forventninger til det regionale, politiske arbejde, som udgør en stor del af foreningens virke. På den baggrund har regionsbestyrelserne på tværs af landet i 2022 arbejdet med udvikling af en mission og nogle visioner for de til enhver tid frikøbte politikere i DS' regioner.

At komme i mål med visionerne vil kræve investeringer i flere de politiske ressourcer i regionerne. Et konkret forslag omhandler tilfø-

rel af frikøbte næstformænd, der kan sikre DS øget tilstedeværelse, synlighed og strategisk arbejde over for medlemmer, arbejdsgivere og politikere på socialrådgivernes arbejdspladser. Dette og eventuelle andre forslag om det regionale, politiske arbejde skal behandles af DS' repræsentantskab i november 2022.

Regionsbestyrelsen i Øst har i forlængelse af visionspapiret for frikøbte formuleret sine egne visioner for det frivillige politiske arbejde i regionen. Håbet er, at visionerne giver de frivillige regionsbestyrelsesmedlemmer et godt fælles afsæt for drøftelser af deres virke, samt gøre det lettere for nyvalgte at indtræde i regionsbestyrelsen og forme sin egen rolle der.

NÆRVÆRENDE MEDLEMSKommunikation

DER FOREGÅR UTROLIG MEGET i DS og verden omkring os. Vi skal alle forholde os til mange nyheder og meget information, hvilket stiller store krav til hvordan vi som fagforening kommunikerer, både udadtil og indadtil.

Det er afgørende, at kommunikationen fra DS opleves nærværende og vedkommende for det enkelte medlem. Den gennemsnitlige socialrådgiver modtager mange lange mails, så hvis kommunikationen fra DS skal absorberes, er der ikke plads til meget omsvøb. Centralt i foreningen arbejdes derfor på at segmentere medlemskommunikationen, så kommunikationen bliver så skarp og målrettet den enkelte som muligt. I Region Øst har regionsformanden siden foråret 2022 udsendt regionale nyhedsbreve med aktuelle informationer, aktiviteter og sager i et kort og personligt

format, der også giver stemme til andre aktive medlemmer, for eksempel gennem reportager fra Folkemøde Bornholm.

Facebook-gruppen 'Dansk Socialrådgiverforening – Region Øst' har rundet 2300 medlemmer og udgør derfor også et centralt organ for personlig kommunikation om regionens aktiviteter. Gruppen er i stigende grad også opslagstavle for medlemmer, der deler jobopslag og oplevelser fra faglige sammenhænge.

Mange socialrådgivere gør også brug af gruppen 'Jeg er socialrådgiver', som ikke er drevet af DS. Også her opstår dog DS-relaterede spørgsmål og kommentarer, som kræver opmærksomhed fra DS' politikere. Mange medlemmer er heldigvis gode til at henvise fagfællers ansættelsesretlige spørgsmål og kommentarer til DS' arbejde til henholdsvis regionskontoret og de politisk valgte i DS.

REGIONSBESTYRELSENS ARBEJDE



Regionsbestyrelsen og to menige medlemmer fra Næstved Kommune på et varmt bestyrelsesseminar.

Regionsbestyrelsen (RB) blev valgt i oktober 2020 og var grundet coronasituationen, længe begrænset i at mødes fysisk, og måtte nøjes med virtuelle møder. Det tog derfor lidt længere tid end normalt at etablere relationer og indgå samarbejde omkring aktiviteter. Heldigvis har RB-medlemmernes engagement været så stort, at de færreste medlemmer nok har bemærket den vanskelige start. Med planlægning og afvikling af folkemødeaktiviteter, Faglig Fællesskabsdag, fyraftensmøder og meget andet, samt en hel del reklame herfor på facebook, har RB-medlemmerne gjort sit til at synliggøre og styrke DS-fællesskabet og det enkelte medlems muligheder for indflydelse i DS.

Politisk har RB været meget optaget af støtten til Dansk Sygeplejeråd under OK-konflikten i 2021 og givet løbende indspark til hovedbestyrelsens dagsordener, om blandt andet udspil til en

bedre lovgivning på beskæftigelsesområdet. Organisatorisk har RB bidraget til udviklingen af DS-strategien "Stærkere sammen", der i 2021-2024 sætter rammen for en lang række af de prioriterede indsatser i DS, og udviklet en række forslag til forbedringer af DS' love og vedtægter, der skal behandles på repræsentantskabsmødet i november 2022.

RB har haft som erklæret mål at afholde nogle af sine møder på socialrådgiverarbejdspladser og derigennem få tættere dialog med medlemmerne. Dette har været vanskeliggjort af coronasituationen, og så meget desto større en glæde var det, at tre medlemmer fra Næstved Kommune kom forbi RB-seminaret på Hotel Kirstine i Næstved i august 2022, og bidrog med gode indspark til Region Østs aktiviteter de kommende to år. Forhåbentlig kan den nye RB lykkes med flere af den type møder med medlemmerne.



Dansk Socialrådgiverforening

Region Øst