

RIGET OG FAGETS TILSTAND

Hvor mange fattige skal der være i Danmark? Eller skal vi have fattige i Danmark?

Det er hverken bestemt ved lov eller bekendtgørelser. Men et flertal i Folketinget har bestemt, at flere tusinde mennesker skal sættes ned i deres økonomiske ydelse, med indførslen af integrationsydelse, 225 timers reglen og det såkaldte moderne kontanthjælpsloft. Det moderne i kontanthjælpsloftet skal man så lede efter.

Og selv om denne Regering har fjernet fattigdomsgrænsen, så har de ikke fjernet fattigdommen i Danmark.

Nedsættelsen af disse ydelser har nu som konsekvens, at flere tusinde af vores medborgere stilles så økonomisk dårlig, at de ikke vil kunne betale deres husleje, deres mad og deres egne og deres børns fritidsinteresser. Mange af dem frygter at blive sat ud af deres bolig, da de ikke kan betale husleje, da prioriteringen i dagligdagen vil blive, at få mad på bordet.

Og særligt børnene og de konsekvenser det vil få for dem, bør bekymre flertallet i Folketinget. Børn der har en opvækst i fattigdom, har stor risiko for selv af havne på overførselsindkomster i deres voksenliv, og dermed i stor risiko for, at den sociale arv går igen.

Regeringens argumentation for indførslen af disse ydelser er, at det skal kunne betale sig at arbejde. Vi har hørt det før – senest med den forrige Regering i 00'erne, hvor samme retorik og argumentation blev brugt. Den gang kom der ikke flere i arbejde, men omvendt steg antallet af udsættelser i boligforeningerne og henvendelserne om julepakker og almisser fra de frivillige organisationer steg ligeledes markant. Det samme kan vi kun frygte vil ske igen, efter de nedsatte ydelser er slået fuldt igennem her pr.1. oktober.

Allerede nu ved vi, at der har været et massivt pres på landets jobcentre op til d.1. oktober, hvor folk har søgt råd- og vejledning, og ikke mindst hjælp, når de nu har kunnet se, at der ikke både var til mad og husleje i deres budget.

Regeringens argumentation er som sagt, at det skal kunne betale sig at arbejde. Det kan vi ikke være uenige i, og vi kan heller ikke være uenige i, at man skal påtage sig et tilbudt lønnet arbejde, hvis man er på offentlig forsørgelse.

Men det er vel og mærke, hvis man kan arbejde. Som socialrådgivere kender vi gruppen som nu er blevet ramt økonomisk – det er misbrugere, fysisk og psykiske sygemeldte, folk uden relevant uddannelse eller erhvervserfaring, ensomme og isolerede og folk med fobier så som social angst og andre lidelser.

Beskæftigelsesministeriets egen vurdering er dog også kun, at cirka 700 personer kommer i arbejde som følge af disse tiltag. Og

det er et estimeret tal, hvilket betyder, at mange andre ting også skal lykkes, for at de 700 kommer i arbejde. Samtidig bliver cirka 7000 personer berørt af den nedsatte integrationsydelse og 33.000 mennesker ramt af kontanthjælpsloftet, og samtidig skønnes det af 11.000 børn indirekte bliver berørt.

Det betyder at de får mere end svært ved at købe mad eller betale deres husleje; og i værste fald vil nogle familier med børn komme til at stå på gaden, uden tag over hovedet.

Vi har fået et Danmark hvor de rige bliver rigere og de fattige fattigere. Undersøgelser fra Arbejdernes Erhvervsråd viser, at skellet mellem rig og fattig i Danmark gennem de seneste 20 år er blevet større og større, og man taler nu om et 80/20-samfund, hvor 80 % af befolkningen har det godt, mens de sidste 20 % må leve af almisser fra frivillige og ganske lidt økonomisk hjælp fra velfærdsstaten. Og med Regeringens 2025-oplæg til topskattelettelser for de rigeste, så bliver det skel blot endnu større.

Det er ganske enkelt ikke acceptabelt i et velfærdssamfund som Danmark, som fortsat må og skal hvile på, at de bredeste skuldre, skal bære den største byrde. Dermed kan vi skabe lige muligheder for alle; både i levelfod, i sundhed, i uddannelse, i bolig osv., - en model og et princip som vi har bygget hele vores samfundsmodel op på, og som tidligere har gjort Danmark til rigt og velstående samfund - for alle og ikke kun et flertal.

Med de nu indførte lovændringer og økonomiske forringelser af kontanthjælpen, samt de senere års mange reformer, har det betydet ændrede og forringede arbejdsbetingelser for mange socialrådgivere.

Dårligt forberedte lovændringer, manglende bekendtgørelser, for hurtig implementering og ikke mindst lovændringer, der ikke altid passer til den rigtige virkelighed har betydet, at især de ansatte på beskæftigelsesområdet har været presset. Flere af vores kollegaer har taget konsekvensen og søgt nye arbejdsområder, mange har overlevet eller overlever i det i disse uger og måneder, og enkelte er desværre blevet sygemeldte som følge af dårlige arbejdsbetingelser.

Derfor tog DS i april måned i år også initiativ til, at få udarbejdet en beredskabsplan, der kunne hjælpe og vejlede, så man som socialrådgiver kan navigere i kaos. Beredskabsplanen er hjælpeværktøjer, så man bedre:

- kan gå i dialog med ledelsen og de politiske valgte i sin hjemkommune, -
- der er vejledning i at skrive debatindlæg til medierne,
- hjælp til at dagsordensætte en drøftelse på et klubmøde
- og ikke mindst hjælp til at forstå lovgivningen, eller om ikke andet, så at få hjælp fra ens ledelse og de politiske valgte til at tolke og forstå den.

Beredskabsplanen blev lavet, da Hovedbestyrelsen i DS måtte erkende, at vi er dygtige til lobbyarbejdet der ligger forud for beslutningerne i Folketinget, men at vi blev mindre synlige ude på arbejdspladserne, når de skulle implementeres i dagligdagen.

Endvidere hørte vi oftere og oftere fra medlemmer, at deres faglighed var under pres. Der var medlemmer der sagde, at de ikke kunne stå inde for det arbejde de lavede, da rammerne og betingelserne for at udføre det, var alt for ringe.

Men med en beredskabsplan er alt jo ikke godt. Jeg får desværre et stigende antal henvendelser fra samarbejdspartnere, borgere og pårørende der spørger, hvad det er der sker ude på jobcentret, i socialafdelingen, handicapafdelingen osv.....De oplever at møde socialrådgivere, der repræsenterer et meget rigtigt system, hvor mulighederne for hjælp og støtte er begrænset og enkelte siger endda, at de oplever en forråelse hos den ansatte socialrådgiver. Altså socialrådgivere, hvor de oplever at dialog og samarbejde ikke er muligt, og hvor de efterlyser socialrådgiverens faglighed.

I disse udsagn og påstande kan jeg konstatere, at disse mennesker ikke kender de rammer, betingelser og vilkår vi er underlagt som ansat socialrådgiver. Altså at lovgivningen ikke altid flugter med virkeligheden, at de lokale valgte politikere er underlagt snævre økonomiske rammer fra statens side - samt at det er lokale politiske prioriteringer og hensyn der f.eks. afgør,

om man får tilført midler til børne/familie-området, eller om man hellere vil have en ny sportshal.

Men uanset det, så er det alvorlige og bekymrende udsagn, som vi som fag og fagforening er nødt til at forholde os til. Hvis vi er på vej derhen, at vi opleves som maskinelle og umenneskelige, og ikke opfattes som mulige samarbejdspartnere, ja så skal vi turde tale højt om det; både på arbejdspladserne, i klubberne, i hovedbestyrelsen, i regionsbestyrelsen og ikke mindst med hinanden. Er vores fag på vej ud af et sidespor hvor fagligheden og etikken bliver ladet i stikken; ja så må vi kikke ind ad og spørge os selv som faggruppe, om vi er på en forkert kurs.

ORGANIZING

Stærke klubber og fællesskaber, dygtige tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter og en høj organiseringsgrad, er grundvilkår og forudsætningen for, at vi kan tale med en stærk røst lokalt ude på arbejdspladserne og hos beslutningstagerne i Folketinget og i Kommunalbestyrelserne. Skal vi tages alvorligt i det ledelsesmæssige og politiske liv; så skal vi være mange og vi skal stå sammen.

Derfor har vi i DS, som en del af vores mange DS2022 indsatser, også iværksat en organiseringsindsats. Her er formålet, at gøre de enkelte klubber ude på de mange arbejdspladser, så stærke, synlige og handlende, at man som uddannet socialrådgiver finder det attraktivt, at blive medlem af DS.

For mange år siden var man bare medlem af DS. Det var sådan set ikke til diskussion. Når man startede på studiet, så meldte man sig ind i studenterorganisationen, og var så medlem af DS indtil pensionsalderen eller fortsatte som aktivt seniormedlem.

Sådan er det ikke i dag. Som medlem forholder man sig kritisk til sin fagforening – og det er godt. Men omvendt skal vi ikke fejle ret meget, før man så melder sig ud. Og er der noget tidligere medlemmer kan huske, så er det den dårlige hjælp de fik for 15, 20 og 30 år siden.

Andre er ikke medlem af politiske og ideologiske grunde og vi oplever at nogle af de unge studerende og nyuddannede

socialrådgivere, ikke ved hvad en fagforening er eller kan kender ikke forskel på en A-kasse og en fagforening.

Så vi er udfordret på forskellig vis og har også måtte konstatere, at vores organisationsgrad er faldet fra cirka 90 % til i dag 79 % - i Region Nord er den dog 84 %; og det er flot.

Kompleksiteten er, at vi bliver flere medlemmer i foreningen, mens organisationsgraden er stagneret. Så der er et potentiale at hente, og det skal vi have fat i.

Men det kræver handling, hvis vi forsat skal opleves som stærke og seriøse forhandlings- og samarbejdspartnere både lokalt og på landsplan, og samtidig være attraktive og lækre for socialrådgivere.

Derfor har vi i DS iværksat en organiseringsindsats – som bla. betyder, at de 3 regioner har fået midler til at ansatte en organiseringskonsulent. Opgaven består meget enkelt i, at gøre de lokale klubber og fællesskaber så tiltrækkende, at man som ikke-medlem kan se de klare fordele af et medlemskab og derfor melder sig ind.

Det lyder jo meget enkelt og nemt – men jeg skal hilse og sige, at det er det ikke.

Vi har nu brugt det meste af 2 år på at rydde op i medlemssystemet – men med løbende omorganiseringer i kommunerne, har vi skullet tilpasse systemet til den enkelte kommune. Herefter har vi skulle putte de enkelte, cirka 4500

aktive medlemmer, ind på hver arbejdsplads i systemet, og det skulle ske samtidig med at mange socialrådgivere jo løbende skifter arbejdsplads. Men nu er vi næsten i mål, og det egentlige arbejde med orginizing kunne starte i maj måned i år.

Regionsbestyrelsen har udpeget nogle kommuner, hvor vi kan se, at organiseringsgraden er lav. Dem er der blevet arbejdet med, både af organiseringskonsulenten, den "rigtige" konsulent og TR og klubben. Og vi har allerede gode resultater og brugbare erfaringer:

Jeg vil her kort nævne nogle af dem:

- Alle nyansatte og praktikanter skal bydes velkommen og præsenteres for DS indenfor 1-2 uger af deres ansættelsesforhold eller praktikophold. Her ved vi at mange vil melde sig ind. Omvendt ved vi, at de er sværere at få som medlem, hvis de først møder DS efter 1 års ansættelse; som uorganiseret.
- TR og klubben skal vide hvem der er medlem og hvem der ikke er medlem i deres klub. Så ved man hvem man skal invitere til klubmøder og hvem man skal kontakte for en snak om værdien af et medlemsskab. Jeg vil blot her nævne, at TR's kontakt til et ikke-medlem for at høre hvorfor de ikke er medlem, siden 1. maj har givet rigtig mange nye medlemmer. Disse, nu medlemmer af DS, havde såmænd bare aldrig mødt eller hørt om DS på arbejdspladsen.

- TR må ikke stå alene med opgaverne. Alle medlemmer på arbejdspladsen skal tage ansvar for klubbens virke og arbejdsopgaver. Hermed bliver opgaverne fordelt og det giver et mere forpligtende ansvar og forhold til klubben.

Men det er et langt og sejt træk – I Region Nord har vi anslået 700 socialrådgivere der ikke er medlem af DS. Dem skal vi have fat i og have som kommende medlemmer. Men det får vi kun, hvis vi opleves som attraktive og interessante; og det er det som skal være vores fælles mål.

Jeg vil gerne på regionsbestyrelsens vegne takke både organiseringskonsulenten, de ansatte konsulenter, det administrative personale og ikke mindst jer tillidsrepræsentanter.

I har ydet et stort arbejde, som har givet super gode resultater og erfaringer. Så vi må bare fortsætte arbejdet og blive så lækre, at de nu 700 ikke-medlemmer bliver til rigtige medlemmer.

OK.18

Så står overenskomstforhandlingerne lige for døren. I starten af 2018 åbner vi ballet med en stor TR-konference, hvor ønsker og krav til kommende overenskomst skal drøftes med tillidsrepræsentanter fra hele landet. Ud over de sikre emner som lønudvikling og midler til lokal lønforhandling, så kommer vi helt sikkert igen til at forhandle arbejdstid.

KL og regionerne har nok igen nogle krav og ønsker på den front; herunder fjernelse af nuværende fridage, selvbetalt frokostpause, en højere arbejdstid, mere fleksible arbejdstid og mindre betaling for det, samt muligheden (eller skal vi sige risikoen) for at arbejde i weekender og på helligdage.

Et andet stort emne bliver pensionsindbetaling til vores pensionskasse PKA. Måske ikke det mest sexede i hele verden, men super vigtigt i forhold til vores pensionisttilværelse. For norges vedkommende som er til stede her i dag, så kan de gå på pension lige om lidt eller om nogle få år, andre må vente 10-20 år endnu, og for en nyuddannet socialrådgiver på 25 år, vil der gå mere end 45 år, før pgl kan nyde livets seniortilværelse.

Hvor vi før have et arbejdsliv på cirka 40 år, skal vi i dag have et arbejdsliv på mellem 45 og 50 år. I politisk forlig i Folketinget om pensionsalder og efterlønnens afvikling er det aftalt, at jo længere vi lever, jo højere vil pensionsalderen blive. Og vi lever

længere i disse år; både mænd og kvinder, og statistikken siger lige nu, at en kvindelig nyuddannet socialrådgiver på 25 år, kan forlade arbejdsmarkedet som 74 årig – altså efter 49 års tro tjeneste..

Det betyder at vi allerede nu, må forholde os til dette længere arbejdsliv –bl.a i de overenskomster vi skal indgå i de kommende år.

Niels Christian Bakholt vil lige om lidt komme med Hovedbestyrelsens oplæg ”Det gode arbejdsliv”, hvor vi giver vores bud på, hvad der skal til, for at vi kan holde til; både fysisk og psykisk, at være så mange år på arbejdsmarkedet. Det er et oplæg til diskussion, som også drøftes i aften på de 2 andre regionsgeneralforsamlinger i Syd og Øst, og som skal drøftes på Repræsentantskabet d.18. og 19. november. Men mere om det om lidt.

I den sammenhæng er pensionsindbetalingen også vigtigt. I Hovedbestyrelsen har vi haft besøg af vores pensionskasse PKA. Dette for at vi kunne drøfte størrelsen på vores pensionsindbetaling. I dag er den 14,70 % for de fleste socialrådgivere. I DS`s forhandlingsdelegation har det overordnede mål i mange år været, at komme på 18 %. Hermed kunne vi sikre, at når vi forlader arbejdsmarkedet, ville vi ikke skulle risikere en væsentlig nedgang i vores levestandard, men fortsat have til dagen og vejen med folkepensionens grundbeløb, ATP og så vores arbejdsgiverindbetalte pension.

Nu viser nye beregninger, at vi kan nøjes med en indbetaling på omkring 16 %.

Det er selvfølgelig en gennemsnitsberegning for en gennemsnitlig socialrådgiver – kommer man først på arbejdsmarkedet som 45 årig, og ikke tidligere har indbetalt til en pensionsordning, så forholder tingene sig anderledes.

Men med mindre fokus på en højere pensionsindbetaling, og dermed penge til andet, så giver det andre, flere og nye muligheder, når vi skal indgå overenskomster. Selvfølgelig ligger lønudvikling lige til højrebænet – men med henvisning til det kommende lange arbejdsliv, så skal vi måske prioritere at betale for nogle ordninger, der gør at vi kan blive aflastet i løbet af et langt arbejdsliv (f.eks. at kunne gå ned i tid med fuld løn, bedre og flere muligheder for videre/efteruddannelse, motion og sundhed i arbejdstiden og andre muligheder).

Afslutningsvis kunne jeg selv have et fromt ønske – kunne vi få fjernet det styringstyrani vi oplever i den offentlige sektor, hvor økonomi står over fornuft, hvor værdipolitik står over faglighed, hvor kontrol står over viden og hvor tingene sommetider bare ikke giver mening længere; ja så vil jeg bruge alle overenskomstmidlerne der.

Den diskussion og det opgør med New Public Management er der måske åbnet op for nu. I forbindelse med Socialdemokratiet præsenterede deres 2025-plan, var deres væsentligste oplæg en

omlægning af styreformen og fjernelse bureaukratiet i den offentlige sektor.

Så den håndsrækning og det gode tilbud må vi i Dansk Socialrådgiverforening gribe – men vi gør det ikke alene – hele fagbevægelsen må her stå sammen, og hjælpe socialdemokraterne og hvem der ellers må danne Regering efter et kommende valg, og byde ind med et godt og sundt alternativ til New Public Management.

Derfor arbejdes der i disse timer med et resolutionsforslag til Repræsentantskabet, der skal forpligte den nyvalgte Hovedbestyrelse til at arbejde videre med dette.

AFSLUTNING

I den fremsendte Aktivitetsplan fra Regionsbestyrelsen, som Jeppe fremlægger senere, har vi i bestyrelsen forsøgt at arbejde med og varetage nogle af de udfordringer vi står overfor i de kommende par år. Det gælder både

- hele organiseringsindsatsen,
- styrkelse af medarbejderrepræsentanternes hverv og funktioner,
- at være mere synlig og hverve nye medlemmer ude på arbejdspladserne og på de 3 uddannelsessteder
- og ikke mindst indgåelsen af den nye overenskomst fra 2018.

Jeg håber I vil komme med input og kommentarer til beretningsdiskussionen, så den politiske ledelse, hovedbestyrelsen og Regionsbestyrelsen bliver klædt endnu bedre på til de kommende 2 års arbejde.

Jeg vil hermed overlade beretningsdiskussionen til generalforsamlingen.

Tak for ordet.