

Generalforsamlingen 2016

Verdenen omkring os er præget af en stadigt stigende grad af ulighed, ulighed i sundhed, ulighed i uddannelse og ulighed i indkomster.

Uligheden er stigende i Danmark og det præger vores arbejde. For at kunne give modsvar til den stigende ulighed er der brug for stærke fællesskaber – en stærk fagbevægelse på landsplan og en stærk fagbevægelse på arbejdspladserne.

Socialrådgiverfællesskabet i hverdagen og stærke klubber

Hver eneste dag er der socialrådgivere, tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og ledere, der har dialog om det sociale arbejde de udfører – de har samtaler og meninger om, hvordan det sociale arbejde udføres og hvordan det kunne udføres, så det rent faktisk i større grad var til gavn for udsatte mennesker.

Vi socialrådgivere er om nogen optaget af vores profession og optaget af at løse, de mange problemer vi møder i arbejdet. Hvor der er 2 socialrådgivere eller mere samlet er der dialog om professionen. Vi er i den grad optaget af når en lovgivning er ubrugelig og når en organisering af arbejdet umuliggør reelle løsninger, vi mærker det med det samme. Vi ved også når det dur, for det er der også meget, der gør. Det er min påstand at socialrådgivere har et stærkt professionsfællesskab.

I forbindelse med projekt DS 2022 som Majbrit var inde på i sit oplæg foretog vi på alle regionskontorene og også i Øst en ringedag. Konsulenterne og jeg ringede rundt til tilfældigt udvalgte medlemmer. Og vi spurgte dem om, hvordan de oplevede deres arbejdspladsfællesskab. Vi var spændt på at høre, hvor fællesskab var. Og medlemmerne – måske var det en af jer vi talte med - fortalte om, at de tog sammen ud og spiste, at een bagte kage og at de mødtes i torsdagspausen, de tog på udflugter sammen. Alle fortalte om stor glæde ved det nære kollegiale fællesskab men det der slog os ringerundt folk var, at det alt overvejende var det helt nære arbejdspladsfællesskab og ikke den lokale klub, der var rammen for medlemmernes

fællesskabsbehov. Langt de fleste steder oplevedes klubben, som noget man skulle til og noget man skulle huske at gå til.

Det var slående, at for ret mange- faktisk de fleste var den lokale Klub ikke det sted medlemmerne forbandt med deres socialrådgiverarbejdspladsfællesskab.

Vi ved at klublivet rundt trænger til opmærksomhed og derfor har vi i Region Øst sat kontoen til at understøtte klubaktiviteter op.

Det billede, der tegnede sig harmonerer godt med at klublivet rundt om, har store forbedringspotentialer. I Region Øst har vi fokus på opgaven med at understøtte klubarbejdet ud fra et organiserende perspektiv. Der er sat processer i gang for at undersøge, hvad der er dybt følt og bredt delt blandt medlemmerne for af den vej at få klubarbejdet i gang. Mange af jer, er nok allerede stødt på den nyansatte organisationskonsulent og konsulenterne i det organiserende arbejde rundt om.

Socialrådgivere fortjener stærke fællesskaber og det skal vi sammen arbejde på

Organisationsgraden skal op

Vi er gået frem i samlet medlemstal i den seneste periode, så det var med stor undren vi sidste år kunne konstatere at den samlede organisationsgrad var faldet. Selv om vi er blevet flere og har rundet de 6000 medlemmer, er der et langt større potentiale. Der er nye socialrådgivere, der ikke melder sig ind og så er der nogle, der melder sig ud. Særligt på KL området er vi faldet i procent, dette konstaterede Hovedbestyrelsen og Regionsbestyrelserne sammen i december sidste år og kort efter denne konstatering tog vi fat og ansatte organisationskonsulenter- en i hver enhed.

Ikke medlemmer nyder godt af det de betalende medlemmer kæmper sig frem til og i gennem tider har ikke medlemmer, da også fået tilnavne som de gule, free raiders m.m. – i dag griber vi arbejdet an med dialog og med at styrke fællesskaberne. Fagbevægelsens styrke er lagt i at den organiserer alle, det er grundlaget for vores

overenskomster og aftaler. Alle er omfattet af vores kollektive overenskomster, fordi grundtænkningen er, at alle selvfølgelig er medlemmer.

Vi skal have alle mand ombord- så vi igen organiserer alle socialrådgivere, det giver muskler til opgaverne.

Fagbevægelsen og herunder også Dansk Socialrådgiverforening, er en grundpille i den danske velfærdsmodel, jeg vil gå så langt som at sige- intet velfærdssamfund uden en stærk fagbevægelse. Vi kan se hvad der er sket i lande omkring os, hvor fagbevægelsen næsten er forsvundet, som England. Her kan man ikke leve for en mindsteløn, store dele af mellemklassen er blevet til den laveste indkomstgruppe, deres dårlige aflønningerne er så lave.

Fagbevægelsen er et vi – vi er en bevægelse, der arbejder for bedre forhold og vi er ikke et forsikringsselskab. Noget vi måske lige glemte midtvejs i nullerne.

Målet om det gode arbejdsliv i balance

I Majbrits oplæg om det gode arbejdsliv indgår også, at der er balance i de opgaver vi skal løse. Vi ved at al for høje tempokrav kan gøre en syg og vi ved at moralsk ubehag, det at udføre opgaver på en sådan måde, at det strider mod ens faglighed, kan føre til stress. Og vi ved fra den seneste statistik fra Danmarks statistik, at flere socialrådgivere bliver arbejdsbetinget syge.

Al for mange af vores arbejdspladser både offentlige og private er præget af ny lovgivning, der forringer udsatte menneskers vilkår, de er præget af besparelseskrav-så færre ansatte skal klare mere, der er omlægninger af drift ved effektiviseringskrav, af New public management krav om styring i gennem unyttige dokumentationsprogrammer - proceskrav der gør at målet om, at bringe en udsat borger i en egen mestrings situation, helt kan have en tendens til at forsvinde.

Som et eksempel på kompleksiteten i lovgivningen fortalte Beskæftigelsesminister i København Anna Mee Allerslev i en spot på fb, at beskæftigelsesloven nu bestod af ca. 29.300 siders lovgivning, bekendtgørelser og cirkulære . Hendes bud var, at det var umuligt for kommunerne at administrere efter alle de detail og proces krav og at det måtte høre op. Hun talte om at smide loven væk.....

Hver dag arbejder dygtige hårdt arbejdende tillidsrepræsentanter, Arbejdsmiljørepræsentanter og ledere rundt om på arbejdspladserne og tager dialogen op for at vise urimelighederne og peger på forbedringsmuligheder. Og ingen tvivl om, at der også er ledere, der overfor deres ledere og politikere tager diskussionerne op.

Investeringstanken

At påvirke rammerne for det sociale arbejde kan gøres på mange måder, som en arbejdsmiljøstrategi, som en sagsoptælling med udgangspunkt i DSs sagstal, som en tillidsdagsorden med krav til styringen, ved at påvirke lovgivning og også som en investeringstanke .

Der er jo som bekendt, mange veje til Rom. Det der er vigtigst er, at dagsordenen sættes og at den sættes kollektivt.

Investeringstanken er relativt ny og vi i DS har været med til at sætte et investeringsspor, ved at vise at Det betaler sig at investere i socialt arbejde. Sveriges modellen og andre lignende modeller med et svensk bynavn er et udtryk for investeringstanken,

Vi ved at tidlige svigt og vedvarende svigt bringer mennesker på kanten af samfundet med risiko for helt at falde ud – samfundsmæssigt og menneskeligt er det dyrt ikke at sætte rette indsatser ind på et så tidligt tidspunkt, som muligt.

Ved nu afgang socialchef i Rødovres Ole Pass afskedsreception i sidste uge sagde Poul Nyrup Rasmussen, Tænk Ole hvis det skulle lykkes os at få forebyggende socialt arbejde sat på Finansloven. Det har vi socialrådgivere arbejdet for i mange mange år.

Modtagerne af DSs jubilæmslegat 2014 Socialrådgiver Ellen Bechgård og Josefine Suhr afsluttede deres videnskabelige undersøgelse ” 360 grader rundet om patienten ” offentliggjort i foråret 2016.

Og et af deres resultater viser, at den rette indsats, så lille den end måtte være på det rette tidspunkt, er afgørende for det videre forløb bliver godt. Rette indsats på rette tidspunkt er afgørende. Derfor betaler det sig at investere i socialt arbejde.

I region Øst er vi begyndt at holde TR møder målrettet TR på Beskæftigelsesområdet og på børneområdet. Af denne vej har vi styrket TR i opgaven med at sætte investeringsdagsordenen lokalt. Sveriges programmet, på Beskæftigelsesområdet har vi fokuseret på 225 timers kravet, kontanthjælpsforringelserne med mere.

På vores TR konference inviterede vi TRIO gruppen det vil sige ledere, Arbejdsmiljørepræsentanter og Tillidsrepræsentanter til at drøfte, hvordan en arbejdsplads kunne gøre sig attraktiv.

I Høje Tåstrup kommune har kommunalbestyrelsen i sit budgetforlig for 2016 lige besluttet, at oprette 16 nye stillinger i jobcentret ud fra investeringstanken og samtidigt oprettet skolesocialrådgivere.

Klubben af socialrådgivere og tillidsrepræsentanterne i Høje Tåstrup har gennem årene arbejdet på at forbedre forholdene for det sociale arbejde og tidligere på året holdt de møde med borgmester Michael Ziegler og havde en dialog om socialt arbejde og tanken om investering i socialt arbejde.

Det psykiske arbejdsmiljø og Arbejdstilsynet

Jeg siger ikke at alting bare er godt og at bare vi siger investering i socialt arbejde, så er dette det trylleslag, der gør at alt forandres til det bedre. Arbejdstilsynet har også måttet åbne lederes og politikeres øjne for, nedslidende og urimelige arbejdsforhold der gav voldsomme stressbelastninger for ansatte socialrådgivere. Belastninger, der medførte påbud og handleplaner til genopretning. Medlemmers, tillidsrepræsentant og regions kontor indsats blev først hørt, da Arbejdstilsynet dukkede op.

Arbejdsmiljøet er et problem, hvor socialrådgivere har al for mange sager, hvor der er svingdørs ansatte, hvor arbejdsforholdene giver stress og endelig sygemeldinger. Vi i Region Øst er ude på flere arbejdspladser, hvor vi i samarbejde

med klubben og ofte med ledelsen laver et samarbejde på at genoprette arbejdspladsen.

Men det er for sølle, at hørelsen eller ansvarsfølelsen hos de ansvarlige ledere og eller politikere er så dårlig, at der er et Arbejdstilsyn, der skal til for at arbejdspladsen genoprettes.

På Minisocialrådgiverdagen i september fortalte Ph.d Pelle Korsbæk Sørensen om, hvordan han i sin undersøgelse, der godt nok rettede sig mod akademiske vindearbejdere havde afdækket at oplevelsen af at udføre arbejdet utilstrækkeligt ud fra faglige forståelser, kan føre til moralsk ubehag, som igen kan føre til stress hos den ansatte.

Vi kender som socialrådgivere til det krydspres det er at være i sin faglighed og konstant måtte gå på kompromis med, det man ved ville være rette indsats.

Når dette er sagt er det uacceptabelt at ansatte skal gå på arbejde med risiko for at blive udsat for vold, blive syge og nedslidte.

Vores Professionsstrategi og professions etik

I Dansk Socialrådgiverforening har vi en professionsstrategi – en strategi, hvor vi som socialrådgivere med vores viden stiller krav til det gode sociale arbejde. Vi har en særlig viden om socialt arbejde og hvilke krav det stiller til rammerne. Og det er med udgangspunkt i professionsstrategien at vi viser, hvor det sociale arbejde dur og hvor det ikke dur og hvad der skal til for at det har værdi for den enkelte menneske og for også for samfundet.

Hvorfor så fremhæve dette. Det gør jeg fordi jeg igennem det sidste år mange gange af socialrådgivere er blevet spurgt, hvorfor Dansk Socialrådgiverforening i den offentlige debat mere er de fattiges talerør end socialrådgiverne – sådan lidt groft ridset op. Det fattigdomsberedskab vi har udsendt til arbejdspladserne er et udtryk for vores professionsstrategi, hvor vi bruger vores ekspertise til at stille krav til rammerne.

I gamle dage gik vi på to ben, to bens strategien blev udviklet og i 2008 fik vi professionsstrategien og professionsetikken, et godt og solidt grundlag for socialrådgiverprofessionen. Når vi stiller krav er det med afsæt i professionen og i professionsetikken.

Vi skal forsat i fællesskab alle os medlemmer af Dansk Socialrådgiverforening udvikle professionsstrategien og nye tanker som investeringstanken, er tanker der bliver lyttet til også udenfor socialrådgiverkredse. Samtidig skal i gennem overenskomster og aftaler understøtte, det gode arbejdsliv.

Jeg slutter her ved det gode arbejdsliv, temaet som skal vi sammen drøfte og i den kommende periode op til OK 18.

Og her vi jeg så slippe samtalen fri og ser frem til god debat om det gode arbejdsliv og om den mundtlige beretning.

Tak for ordet

Inden jeg slutter skal jeg lige rette en tak

Til alle socialrådgivermedlemmer for jeres daglige dygtighed og faglighed, til alle de hårdtarbejdende tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanterne og ledere, til alle ansatte i DS for hjælp støtte sparring og inspiration, og ikke mindst tak til regionsbestyrelsen tak for indsatsen og - Tak for jeres tillid.

