



## GENERALFORSAMLING

**FREDAG  
2. OKTOBER  
KL. 15.00-20.00**



Indskrivning og kaffe  
fra kl. 14.30  
Park Hotel  
Viaduktvej 28  
Middelfart  
– Få minutter fra  
stationen

Refusion af transport-  
udgifter, så fyld bilen op.

### Tilmelding

Hvis du ønsker at deltage  
i spisning, bedes du tilmelde  
dig på:

**[www.socialraadgiverne.dk](http://www.socialraadgiverne.dk)**  
senest søndag 20. september.



### Fra arbejdsanstalt til aktivitetsparat

"Det er en myldrende men-  
neskevrimmel af kæmpende  
menneskeskæbner, og den  
eneste virkelige hjælp er ar-  
bejde." – Sådan lød socialmi-  
nister Steinckes ord i 1932 om  
de dengang 150.000 borgere  
uden arbejde og "ramt af alle  
former for nød og moralsk  
elendighed." Sarah Smed,  
Danmarks Forsorgsmuseum  
i Svendborg, giver et tanke-  
vækkende indblik i de sidste  
100 års bekæmpelse af ledig-  
hed og konsekvenserne heraf.



## Dagsorden

Valg af dirigent og referent.

1. Drøftelse af hovedbestyrelsens beretning.
2. Godkendelse af regionsbestyrelsens beretning.
3. Fremlæggelse af regionens regnskab 2018 og 2019.
4. Fremlæggelse af regionens statusregnskab pr. 30. juni 2020.
5. Godkendelse af regionens aktivitetsplan.
6. Behandling af øvrige udsendte forslag.
  - a. Regionsbestyrelsen foreslår, at der vælges 10 bestyrelsesrepræsentanter samt et antal suppleanter.
7. Disponering og vedtagelse af regionens budget 2021 og 2022.
8. Drøftelse af hovedbestyrelsens forslag til repræsentantskabet.
9. Valg af øvrige bestyrelsesmedlemmer og to suppleanter.
10. Valg af medlemmer til repræsentantskabet 20.-21. november 2020 samt suppleanter.
11. Eventuelt.

Vi afvikler afstemningerne under generalforsamlingen via en app til smartphone eller tablet. Det betyder, at valg-handlingerne kan afvikles langt hurtigere end tidligere.

**Medbring derfor din smartphone, iPad eller pc.**  
**Mere information følger til de medlemmer, der deltager i generalforsamlingen.**

## Program

- |                  |                                                                                      |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| Kl. 14.30-15.00  | Indskrivning.                                                                        |
| Kl. 15.00-15.20  | Fællessang med sangunderviser.                                                       |
| Kl. 15.20-18.00  | Generalforsamling.                                                                   |
| Kl. 18.00-ca. 20 | Middag med efterfølgende foredrag ved <b>Sarah Smed, Forsorgsmuseet i Svendborg.</b> |

# Velkommen til generalforsamling

## – Tag aktivt del i debat og beslutninger

**Du og jeg bliver til os**, og vi er vores fælles fagforening. Vores fagforening består af os medlemmer. Så derfor skal vi alle bidrage aktivt i større eller mindre grad, for at der sker noget. Det er derfor dejligt, at mange deltager aktivt på arbejdspladserne, og dejligt, at du deltager i vores generalforsamling. Inspiration, nye forslag, kritik og kvalificering af beslutninger er der altid brug for.

**Der er valg** til regionsbestyrelsen for den næste periode og valg af repræsentanter til deltagelse i DS' øverste myndighed, repræsentantskabet, den 20.-21. november i Aarhus. Jeg vil opfordre jer til at stille op. Det er både sjovt, spændende og givende at deltage i fagpolisk arbejde. Man kan risikere at blive helt høj af det.

**Jeg har valgt** ikke at genopstille som regionsformand. Det har været en svær beslutning. Jeg har i 18 år haft verdens bedste job som fuldtidspolitiker for socialrådgiverne og Dansk Socialrådgiverforening. Det har været en livsstil i mange år, hvor fritid og arbejde smelter sammen i vores fællesskab. Nu vil jeg prioritere familie, venner og mig selv samt fast arbejdstid og mindre kørsel. Heldigvis kommer der en ny, god regionsformand.

**Vores fag** spænder bredt, og vi har mange faggrupper, der kan stille skarpt og nørde på de forskellige områder. Samtidig har vi brug for at gå på tværs af specialiserede arbejdsområder og tænke i helheder, som borgerne har brug for.

Derfor påskønner mange medlemmer også, at DS skubber på de relevante politikere for at få Folketinget til at vedtage en ny helhedslov.





**Debat om autorisationsmodeller** for socialrådgivere er i gang. Planlagte møder blev aflyst, men erstattes nu af både fysiske møder og et digitalt møde i september. Ønsket er, at mange socialrådgivere blander sig i debatten om, hvorvidt tiden er moden til, at vi som andre faggrupper skal sætte autorisation på vores faglighed. Er det måden, omverdenen og vi selv bedre forstår og får tydeliggjort, hvad en socialrådgiver kan i forhold til andre faggrupper?

**Arbejdsmiljø** står fortsat højt på dagsordenen på arbejdspladserne, gerne med forebyggelse og sikring af et sundt arbejdsmiljø, hvor faglighed og arbejdsmængde balancerer for både socialrådgivere og ledere.

**Det regionale område** har fået en tillidsrepræsentant for somatikken, og det er rigtig godt. På psykiatriområdet er socialrådgivere fortsat en faglighed og en faggruppe, der efterspørges, og der er tilført ekstra midler til psykiatriområdet.

**Pressehistorier** hænger ofte sammen med dårligt arbejdsmiljø, besparelser og manglende faglighed. Der har i perioden været mange historier fremme fra en del kommuner. Oftest vælger vi selv at gå aktivt ud i pressen for at få politisk opmærksomhed, der kan fremme dialog om løsninger.

Vi får mange henvendelser, og udtaler os gerne, når det er relevant. Senest har det været regionsbestyrelsesmedlemmer, der har været fremme med beretninger om socialrådgivernes gode samarbejde med borgerne på beskæftigelsesområdet i den periode, hvor lovgivningen var suspenderet.

**Politiske næstformænd** i regionerne er et forslag, der skal diskuteres på repræsentantskabsmødet. Forslaget har opbakning i hovedbestyrelsen og

indgår i det fremadrettede budget 2021-22 på repræsentantskabsmødet. Der er i den grad brug for flere politikertimer, hvis vi lokalt ønsker at løse alle de opgaver, der ligger lokalt, i tæt kontakt med medlemmer på arbejdspladserne.

**FH som ny hovedorganisation** fungerer centralt. Udfordringerne kommer fra årsskiftet, hvor de nye lokalerheder skal fungere sammen med de nye kommunale udvalg og det regionale udvalg. Hvordan kan vi være aktive alle steder? Og hvad siger medlemmerne, hvis vi vælger den enhed eller det udvalg fra, hvor netop de arbejder?

**Vi skal have flere medlemmer i DS Syd.** Det er vores helt store udfordring, at vores organiseringsprocent trods store indsatser fortsat ligger lavest i DS. Vi har brug for stærkere fællesskaber på arbejdspladserne, og det vil sige flere medlemmer af DS. Det betyder, at vi alle sammen skal i dialog med vores kolleger og invitere dem ind i vores fællesskab, så de oplever, hvad vi har at byde på. Vi skal fortælle dem, at vi gerne vil have dem med, og bede dem om at bidrage med det, de er gode til.

Vel mødt til jer alle.

*Anne Jørgensen  
Regionsformand*

# I gang med forberedelserne til Overenskomst 2021

Det store engagement og opbakning fra medlemmerne til forhandlingerne om Overenskomst 2018 var en stærk oplevelse, som vi håber gentager sig i forbindelse med overenskomstfornyelsen i 2021.

Aktuelt er forberedelserne påvirket af corona-krisen, der har gjort, at vi ikke som planlagt har kunnet komme rundt på arbejdspladsbesøg om kravene til Overenskomst 2021. Disse besøg er udskudt og vil finde sted inden for en kort periode, indtil kravene skal udtages senest 1. oktober 2020.

Der har været en afventende situation i fagbevægelsen, og overvejelser-

ne stod mellem en etårig forlængelse af vores nuværende 2018-overenskomster eller forhandlinger af om en almindelig ny overenskomst.

Det private arbejdsmarked er i krise, og der forventes meget lave lønstigninger, så reguleringsordningen vil formentlig udmønte negativt for det offentlige område. Vi ønsker ikke, at folk skal trækkes i løn eller komme til at skylde penge på forhånd, så der vil nok blive mindre at forhandle om i forbindelse med Overenskomst 2021.

Vi har haft fordele af reguleringsordningen, og en enkelt negativ udmøntning gør ikke, at vi skal opgive den, men arbejde med forskellige modeller.

Det ligger fast, at vi skal forhandle en ny 2021-overenskomst, og det betyder stor travlhed med lokale OK21-møder på arbejdspladserne for at indsamle krav, lokal TR-konference, webseminar for tillidsrepræsentanter og et særskilt webseminar for ledere.

De decentrale lønforhandlinger er fortsat en blandet oplevelse i de lokale klubber. Nogle steder er der på forhånd aftalt en lønsum til forhandling, andre steder er det meget op ad bakke med udskydelse og forsinkelse af de årlige lønforhandlinger.

Der er meget arbejde i de lokale lønforhandlinger med indhentelse af forslag, mandat, og om der skal være åbne lønforhandlinger på arbejdspladsen. Heldigvis er der også mange gode lønresultater, så det alt i alt er den bedste lønmodel for DS p.t.

*Engagementet og opbakningen fra medlemmerne under forhandlingerne om Overenskomst 2018 var i top. Vi håber på en gentagelse ved overenskomstfornyelsen i 2021.*



## Fokus på de tillidsvalgte og det organiserende arbejde

Rigtig meget af DS' politik omsættes via tillidsrepræsentanterne (TR), arbejdsmiljørepræsentanterne (AMR) og lederne.

I klubberne på den enkelte arbejdsplads er samarbejdet mellem TR og AMR meget afgørende for at få synliggjort de mål, man gerne vil opnå i forhold til arbejdet med det generelle arbejdsmiljø.

Udover fokus i klubberne kan MED-systemet og TRIO-samarbejdet i den grad være med til at styrke arbejdet med trivslen. Men det kan ikke stå alene, da inddragelse af hele medarbejdergruppen er nødvendig for at kunne lykkes med det gode arbejdsmiljø.

DS er opmærksom på, hvor vigtigt samarbejdet mellem TR og AMR er på de enkelte arbejdspladser. Derfor blev der i DS Region Syd afholdt et arbejdsmiljøværksted 30. januar 2020, hvor 16 TR og 16 AMR deltog.

På værkstedet blev de introduceret til, hvordan de i samarbejde kan lave en analyse af deres arbejdsplads og de problemstillinger, som de herefter ønsker at arbejde videre med. Det blev efterfølgende ført ind i en handleplan, hvor der undervejs skulle

laves delhandlinger for at nå målet. Gode og konstruktive redskaber kom derfor med hjem i rygsækken.

DS har i årevis haft et stort fokus på, at alle TR skal arbejde organiserende i deres klubber, og derfor er det nu en integreret del af TR-uddannelsen. At arbejde organiserende og få flere med i det lokale arbejde styrker det faglige fællesskab, og vi opnår resultater.

Det har en positiv indvirkning på de kolleger, der står uden for fællesskabet. De bliver nysgerrige og vil gerne være en del af det gode arbejde. Sammen er vi stærkere, og sammen kan vi løfte i flok.

*Tillidsrepræsentanterne spiller en vigtig rolle i forhold til dialogen med og organiseringen af kolleger, der står uden for DS.*

Derfor er det vigtigt, at TR får det nødvendige overblik og den nødvendige tid, så de kan gå i dialog med kolleger, der ikke er medlemmer. Det er så vigtigt, at den enkelte socialrådgiver ikke oplever at stå alene med problemerne på arbejdspladsen, men bliver mødt af en åben kultur, hvor problemer kan deles, og man sammen finder løsninger for den enkelte og fællesskabet.



## Et stressende arbejdsmiljø

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) placerede i 2019 socialrådgiverne foran andre stressede faggrupper som læger, gymnasielærere og kokke, når det gælder den samlede stressbelastning i både arbejde og privatliv.

Samtidig oplevede socialrådgiverne i undersøgelsen mere end nogen anden faggruppe, at deres arbejde var uoverskueligt, og de ligger i top fem i flere andre kategorier – herunder træthed efter en arbejdsdag.

På repræsentantskabsmødet i 2018 vedtog DS en arbejdsmiljøresolution, som understregede arbejdsmiljøarbejdets centrale placering i denne repræsentantskabsperiode. Udover det fortløbende arbejde med at understøtte arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter på arbejdspladserne lancerede DS i oktober 2019 kampagnen **Tid til socialt arbejde**.

Kampagnen havde til formål at opfordre socialrådgiverne til at lave indberetninger om deres arbejdsmiljø. Indberetningerne blev brugt til at råbe politikerne op og tydeliggøre

politikernes ansvar for centralt fastsatte dokumentationskrav, reformer og omorganiseringer.

Det er her, det overordnede ansvar ligger for, at der genereres flere og flere arbejdsopgaver, uden at der følger tid og nye kolleger med.

Indberetningerne blev samlet i en bog med fortællinger fra socialrådgivernes hverdag og overleveret til beskæftigelsesminister Peter Hummelgaard og socialminister Astrid Krag. Overleveringen blev filmet og kan ses på DS' Facebookside. Indberetningerne indgår nu i den lokale dialog med kommunale og regionale politikere om socialrådgivernes arbejdsvilkår.

I DS' hovedbestyrelse er der ligeledes igangsat et arbejde med udviklingen af vejledende standarder for socialrådgivernes faglighed og arbejdsmiljø, som skal være med til at tydeliggøre rammernes betydning for det sociale arbejde.

Der blev i kølvandet af arbejdsmiljøkampagnen igangsat et arbejdspladsprojekt, hvor man inviterede 10-15 tillidsrepræsentanter, ledere og arbejdsmiljørepræsentanter (TRIO-samarbejdet) ind i et forløb, hvor der kunne arbejdes mere direkte med en række værktøjer til at styrke arbejdsmiljøarbejdet i TRIO'erne.

Man nåede at mødes til et enkelt seminar, inden COVID-19 overtog dagsordenen, og der arbejdes nu på at få genstartet denne proces, som deltagerne glæder sig til at genoptage.

Planen er, at de værktøjer, som TRIO'erne blev præsenteret for, skal ud at leve i de enkelte regioner og på de enkelte arbejdspladser i løbet af 2020/2021.

COVID-19 har bidraget til at tydeliggøre vigtigheden af et stærkt og tæt samarbejde i MED-systemet og i TRIO-samarbejdet, når arbejdsmiljøet skal sættes på dagsordenen. Dette arbejde skal fortsættes lokalt og styrkes fremadrettet.



*Arbejdsmiljøkampagnen Tid til socialt arbejde (2019) blev blandt andet brugt til at tydeliggøre politikernes ansvar for, at arbejdsopgaver og ressourcer til at løse dem hænger sammen.*

## Så mange tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter har vi

|                            | 31/12 | 31/12 | 31/12 | 31/12 | 31/12 | 31/12 | 31/12 | 31/12 | 31/12 | 10/6 |
|----------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|
|                            | 2010  | 2012  | 2013  | 2014  | 2015  | 2016  | 2017  | 2018  | 2019  | 2020 |
| Tillidsrepræsentanter      | 88    | 92    | 97    | 102   | 105   | 114   | 120   | 120   | 128   | 127  |
| Arbejdsmiljørepræsentanter | 55    | 61    | 62    | 63    | 68    | 67    | 74    | 75    | 75    | 75   |

DS Region Syd arbejder fortsat målrettet på at få valgt tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter på alle de arbejdspladser, hvor der er ansat så mange socialrådgivere, at det er muligt. En tillidsrepræsentant dækker fra 5 og helt op til 75 medlemmer.

# Hjemmearbejde og digitale møder

## – Hvad lærte vi af COVID-19?

Under nedlukningen af Danmark blev mange sendt hjem for at arbejde hjemmefra. Mange af vores kolleger i regionen og staten samt på nogle kommunale arbejdspladser varetog kritiske funktioner og har derfor været på arbejde under hele nedlukningen. Tak til jer.

Mange socialrådgivere med administrative opgaver inden for børn og unge, specialiseret voksenområde og beskæftigelse sad hjemme i deres stuer og arbejdede, samtidig med at de også var pædagoger, skolelærere osv., da deres børn var hjemme.

**De første 14 dage** hjemme var svære, da der var mange nye ting, vi skulle lære. Hvordan holder man kontakt med hinanden? Hvordan sparrer man med kolleger? Hvordan holder man et afdelingsmøde? Hvordan fungerer videomøder?

Vi er mange, der er blevet mere IT-kyndige.

**Samtalerne** med borgerne er foregået telefonisk og digitalt. På beskæftigelsesområdet er det indtrykket, at man har talt med borgerne om andre ting end til de sædvanlige samtaler. Borgerne har været glade for at blive ringet op og har gerne villet tale med os, selv om de ikke har haft pligt til det, fordi beskæftigelsesindsatsen har været suspenderet.

Nogle borgere har nydt godt af, at kravene har været suspenderet. Pludselig har samtalerne været på deres præmisser og om, hvad de havde behov for, og ikke hvad lovgivningen dikterede. Det har givet socialrådgivere og borgere et nyt rum at mødes i, og man har kunnet løse nogle udfordringer, som har spærret for en udvikling.

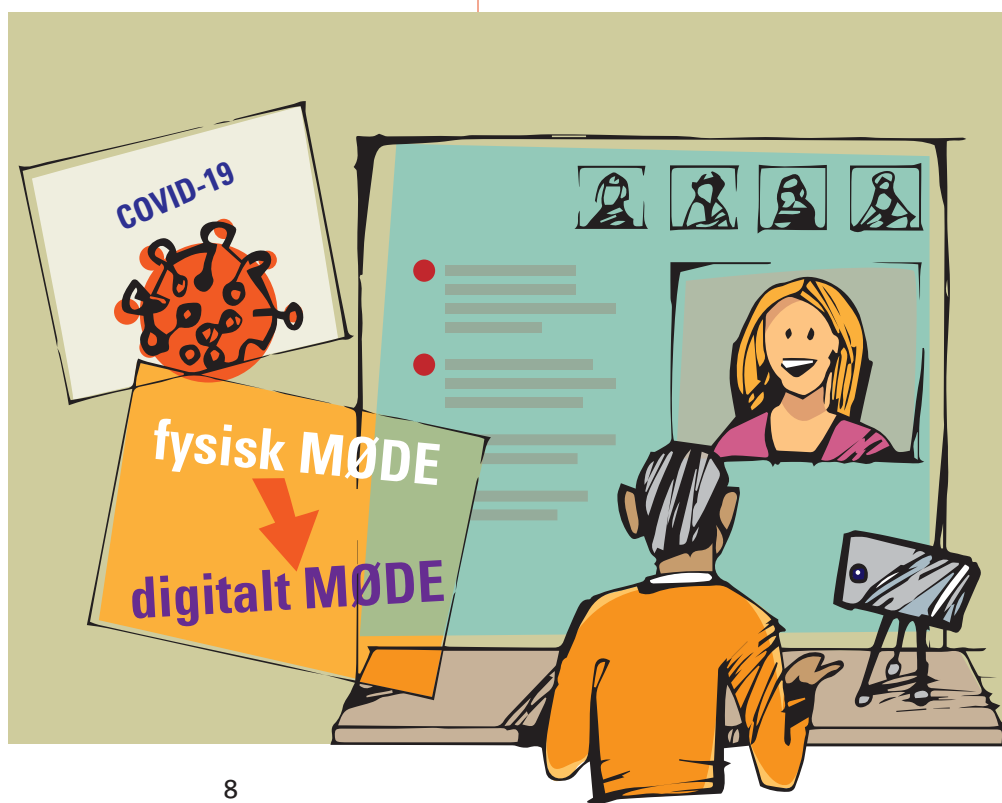
Mange er blevet mere bevidste om, at nogle møder ikke nødvendigvis behøver være ved fysisk deltagelse. I mange sammenhænge fungerer videomøder godt og kan også fremadrettet være et supplement til de fysiske møder. Zoom, som DS har brugt til digitale møder, fungerer fint

både med mange og få deltagere, med mulighed for at opdele deltagerne i gruppearbejde.

Desværre er nogle medlemmer og arbejdspladser udelukket fra at bruge Zoom på jobbet, både med arbejds- og privat IT-udstyr, så vi skal have opfundet alternativer, så alle vores medlemmer kan deltage i digitale møder.

Den digitale erfaring kan DS med fordel bruge fremadrettet, så nogle medlemsmøder, TR-møder m.m. som supplement kan afholdes digitalt og give mulighed for deltagelse for nogle medlemmer, der ellers har svært ved det af private eller praktiske grunde.

Der har dog også været nogle ulemper. Mange har lidt under den manglende fysiske kontakt til kollegerne. Det har følt ensomt, og for nogle har det været problematisk at få struktureret deres hverdag.



Nogle steder har det været løst ved, at det har været legalt at mødes i overensstemmelse med gældende retningslinjer – f.eks. ved at gå en tur eller mødes til have-kaffe og lignende i arbejdstiden.

Ovenstående har rigtig mange steder sat øget **fokus på arbejdsmiljøet**. Det har været nødvendigt for TRIO-samarbejdet at finde nye løsninger på at skabe trivsel og social kapital.

Nogle socialrådgivere med udekørende funktion har savnet mulighed for sparring og omsorg, hvis man har haft en voldsom oplevelse med en borger, og man bare kørte hjem. Man har forsøgt med videomøder, men det kan ikke helt give den samme trykthed som et møde med kolleger face to face.

Ligeledes har der i forbindelse med hjemsendelsen og det at arbejde hjemmefra været en del praktiske udfordringer.

Mange klarede sig de første 14 dage med deres bærbare pc'er, men herefter var det tydeligt, at de fleste havde brug for deres arbejdsstationer derhjemme. I mange kommuner blev der lavet aftaler, så man kunne komme ind på arbejdspladsen og hente skærme, stole og osv.

Der har også været stort fokus på **det fysiske arbejdsmiljø** omkring hjemmearbejdspladsen. Flere steder har der været arrangeret online-

træning og kalendersatte strækkepauser m.m. Mange kommuner har også åbnet for arbejdsgiverbetalte behandlingsforløb.

Nogle hjemsendte har oplevet, at de har været mere effektive, fordi der ikke hele tiden har været forstyrrelser i løbet af arbejdsdagen. Man har været mindre træt efter en arbejdsuge, og der har været en bedre sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv.

På mange arbejdspladser vil der formentlig med baggrund i **de gode erfaringer med at arbejde hjemme** være en mere positiv indstilling til, at medarbejderne frivilligt kan arbejde hjemme en dag, end der tidligere har været før coronaen. Hvis der skal laves aftaler om hjemmearbejde, så gælder de almindelige regler om etablering af hjemmearbejdspladser. **Der er kommet en samfundsdebat om hjemmearbejde** – om fordele og ulemper, og hvordan man evt. fremadrettet for visse fagområder frivilligt kan integrere det i dagligdagen.

En af de afledte effekter af hjemsendelsen har også været, at der i flere kommuner er konstateret et fald i sygefraværet. Fremadrettet skal der være fokus på, at hvis man rent faktisk er syg, så melder man sig syg. Der må ikke være en forventning fra arbejdsgiverside om, at medarbejdere, der rent faktisk er syge, arbejder hjemmefra i stedet for at melde sig syge.

I forbindelse med hjemsendelsen var der en hel række praktiske ting, som skulle løses, både da mange blev sendt hjem for at arbejde og ved genåbningen af Danmark.

Det er uundgåeligt, at man som medarbejder også skal vænne sig til at være på arbejde igen med den uro, det medfører. Derfor må det forventes, at der ikke bliver arbejdet effektivt fra dag 1.

Hele Danmark, også DS, har under nedlukningen opdaget, at man kan **deltage i gode foredrag og undervisning via webinarer**. Der har virkelig været nogle gode oplevelser med dette, f.eks. webinarer om autorisation.

**DS' faggrupper** har også afholdt nogle velbesøgte webinarer som erstatning for de temadage, der ikke har kunnet afholdes.

COVID-19 har lært os både gode og dårlige ting. I DS kan vi se, at der fremadrettet vil være nogle vigtige fokuspunkter:

1. Helt klare aftaler om, hvornår man er syg. **Hvis man er syg, så arbejder man ikke.** Et eksempel på de spørgsmål, der melder sig: Hvis man bare er forkølet, kan arbejdsgiveren så kræve, at man arbejder hjemmefra?
2. **Etablering af hjemmearbejdspladser**, så alle har det nødvendige udstyr i forhold til at sikre et godt fysisk arbejdsmiljø.

# Små men stærke fællesskaber

Det er ingen hemmelighed, at det private, det regionale og det statslige område ikke er store fagområder i DS. Ikke desto mindre har de behov for og ønske om at bruge de ydelser, som DS i Region Syd tilbyder, og at fastholde og udbygge antallet af socialrådgivere på de tre områder i forhold til behovene for socialrådgivernes kompetencer og faglighed på områderne.

### DET PRIVATE OMRÅDE

DS har besluttet at styrke det private område, så vi sikrer, at der bliver indgået rettidige overenskomster på området.

DS-konsulenterne ønsker sammen med de privatansatte socialrådgivere at danne netværk på tværs af fagskel og organisationer på området.

DS er opmærksom på, at fagbevægelsen har flere stærke faggrupper på det private område, men det skal ikke forhindre os i at samarbejde med andre faggrupper.

Mange arbejdspladser er udfordret med hensyn til valg af tillidsrepræsentant, da der oftest ikke er nok socialrådgivere ansat i samme virksomhed. Det betyder, at den enkelte socialrådgiver ofte trækker en del på konsulenterne.

I den seneste valgperiode er DS Syd blevet opmærksom på vigtigheden af at styrke samarbejdet med de enkelte socialrådgivere på det private

område, ikke alene gennem faggrupper. Der er derfor taget initiativ til at etablere samarbejde via forskellige netværk. Bestyrelsen er opmærksom på, at vi endnu ikke er kommet helt i mål med dette projekt.

Det private område har oftest en anderledes medlemsoplevelse af DS – vores tilbud og serviceniveau – end de store hovedgrupper. Dette forsøger vi at ændre.

### DET REGIONALE OMRÅDE

I forbindelse med ændringen af den nye organisationsstruktur fra FTF til FH er der i regionsregi blevet plads til flere socialrådgivere i de Lokale MED-udvalg, Fælles MED-udvalg og Hovedudvalg. Det har styrket socialrådgivernes position og synlighed på de regionale arbejdspladser, hvor socialrådgiverne fortsat er en efterspurgte faggruppe.

I forbindelse med de nye finanslovsforlig på flere af de regionale områder samt ekstra bevillinger er der blevet sat fokus på vigtigheden af det tværfaglige og tværsektorielle samarbejde, hvor socialrådgiverne spiller en væsentlig rolle for løsning af kerneopgaverne og for samarbejdet med patienter og pårørende.

Der har fra DS side været opmærksomhed på at få valgt tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter på de regionale arbejdspladser i forhold til at sikre udvikling og fastholdelse af socialrådgivere i regionsregi. Ligeledes er der tilknyttet en gennemgående konsulent fra DS til området.

Der arbejdes løbende på at skabe sammenhæng og samarbejde på tværs af det sociale, det somatiske og det psykiatriske område i regionen.

### DET STATSLIGE OMRÅDE

Hovedbestyrelsen i DS besluttede i foråret 2020, at det statslige område fra 1. januar 2021 skal betjenes af de tre regioner. Det betyder, at alle statslige overenskomster for hovedarbejdsgivere og arbejdspladser i Region Syd samt henvendelser fra medlemmer fremadrettet varetages af DS i Region Syddanmark.

Der har været udbredt medlemstilfredshed med, at de statslige arbejdspladser har været betjent centralt, men nu skal det ske regionalt. Regionsbestyrelsen vil sikre, at denne opgave bliver løst, og vi ser frem til det kommende samarbejde med de mange statslige medarbejdere i de andre regioner, med arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter på området samt med de nye arbejdsgivere.

### LEDERNE

Vi er meget glade for de socialrådgiveruddannede ledere, og for at vi er i samme fagforening. Lederne bidrager til at sikre fagligheden, og de kender lovgrundlaget, hvilket ikke er alle medlemmer forundt.

Sammen med lederne vil vi meget gerne lave medlemsarrangementer for ledere, både fysiske møder og webmøder. Desuden ville det være dejligt at have ledermedlemmer i regionsbestyrelsen og med i den valgte delegation til repræsentantskabsmødet. Så deltag meget gerne i generalforsamlingen.

Lederne er vigtige i det lokale samarbejde i MED-udvalg og i TRIO-samarbejdet. Heldigvis har vi tit mødt ledermedlemmer på road tour til deres arbejdspladser.

# Fagbevægelsens Hovedorganisation skal nu udmøntes lokalt

● Vi har indgået i lokale drøftelser om etablering af en ny lokal FH-struktur pr. 1. januar 2021. Det er her, det fremtidige samarbejde i den lokale fagbevægelse kommer til at ske.

Vores vej ind i det har været via lokal FTF-repræsentation i en central arbejdsgruppe på landsplan, som konkret anbefaler mellem tre og fem lokale FH-regioner i Region Syddanmark, hvor vi i dag har én FTF-region og ni LO-afdelinger.

Et planlagt møde lokalt blev til et digitalt møde i regionen med deltagelse af næstformand Morten Skov Christiansen og formand Lizette Risgaard fra FH samt alle de faglige organisationer og lokale bestyrelsesmedlemmer.

Arbejdsgruppens forslag blev fremlagt og debatteret. Der er mange forskellige interesser, og det er svært at snakke sig til enighed lokalt. Det bliver FH's hovedbestyrelse, der beslutter det endelige antal lokale enheder.

I DS Syd skal vi prioritere, hvordan og om vi evner at få indflydelse på alle tre-fem FH-regioner, de 22 kommunedvalg og regionsudvalget.

Fremadrettet har vi brug for at diskutere med vores TR, FTR og regionsbestyrelsesmedlemmer om at træde til i det direkte arbejde, hvis vi skal

sikre deltagelse og politisk indflydelse fra arbejdspladserne på de lokale politiske beslutninger. Og der er endnu mere brug for en fuldtidsfrikøbt næstformand i regionerne for at komme tættere på de lokale arbejdspladser.

Og hvad skal vi så bruge denne indflydelse til?

Vi skal støtte hinanden i fælles interesser og samarbejde, blive stærkere, indgå i den politiske dialog og få politisk indflydelse. Der vil blive mulighed for et tættere fagpolitisk samarbejde mellem private og offentlige arbejdspladser.

Noget af det, vi kan lave sammen i FH, er: medlemsmøder om arbejdsmiljø, 1. maj, velfærdspolitik, arbejdsmarkedsforhold, socialpolitik, handicappolitik, overenskomstforhandlinger og -happenings, udpegnings til diverse bestyrelser for uddannelser og forskellige udvalg. Og vi kan omsætte FH-politikker lokalt i handlinger.



## Hvad er Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH)?

- FH blev stiftet på en kongres 13. april 2018 af 65 medlemsorganisationer fra de gamle hovedorganisationer FTF og LO.
- FH har sammenlagt 1,3 mio. medlemmer og har siden 1. januar 2019 været fagbevægelsens fælles talerør.

## Samarbejde med de studerende og uddannelsesstederne

For DS er det vigtigt, at de studerende er med i det fagpolitiske arbejde. I slutningen af 2019 tiltrådte to SDS-repræsentanter Region Syds bestyrelse. SDS-repræsentanterne er dermed talsmænd for uddannelsesstederne og kan bidrage med information om de studerendes input til de faglige drøftelser og uddannelsespolitik.

SDS arbejder på at styrke relation og synlighed i form af at etablere lokale SDS-klubber på uddannelsessteder, hvor der endnu ikke er en aktiv klub.

Fælles aktiviteter for de studerende og socialrådgiverne, som et webinar lagde op til, har styrket relationen under COVID-19-nedlukningen. Fremadrettet er der ønske om at afholde fælles fysiske møder og aktiviteter på uddannelsesstederne.

*DS ønsker nye socialrådgivere til lykke med uddannelsen – her på skolen i Esbjerg.*



For at styrke organiseringen i DS har der været øget fokus på outro-møder for studerende på sidste semester i samarbejde med vores a-kasse, FTF-A. Outro-møder har givet de studerende vejledning om løn- og ansættelsesaftaler, klubarbejde, TR og AMR, ansættelsessamtaler og om at gøre sig attraktiv på arbejdsmarkedet som nyledig.

I nogle tilfælde har outro-møderne måttet foregå elektronisk på grund af COVID-19-situationen. Outro-møder kan fortsat udvikles sammen med SDS, så de i endnu højere grad kan klæde de studerende på og skabe en større tilknytning til DS.

DS og SDS deltager ligeledes i uddannelsesudvalg på skolerne i UC Syd og UC Lillebælt. I uddannelsesudvalgene samarbejder man om at øge kvaliteten i grunduddannelsen, praktikken og udbuddet af efteruddannelse.



I grunduddannelsen ønskes mere sammenhæng mellem fagene og fokus på styrkelse af jurafagene og myndighedsområdet. På praktikområdet arbejdes der på at sikre tilstrækkelige og hensigtsmæssige praktikpladser, og at praktikvejlederne er uddannede socialrådgivere og har tid til de studerende.

I de to uddannelsesudvalg har der også været fokus på at styrke overgangen fra at være studerende til arbejdslivet og dermed forebygge praksischock, f.eks. med temaarrangementer.

Under COVID-19-krisen har de studerende mærket forandringer i forhold til undervisning, eksamen, praktik og bachelor, ligesom samarbejds møder er blevet aflyst. Fremadrettet vil mødernes kvalitet kunne øges, dels ved at lave formøder med de studerende, dels ved mødeplaner og temaer.

Regionsformanden sidder i UC Syds bestyrelse på vegne af FTF og har strategisk indflydelse på den overordnede uddannelsespolitik i UC Syd.

SDS og DS samarbejder også sammen med lokale TR fra kommunerne og skolerne om dimission på skolerne, så vi ved at deltage kan ønske de nyuddannede socialrådgivere til lykke med uddannelsen og velkommen til vores fag med bobler, flag og kage. Det gælder dog ikke på skolerne i Vejle og Odense. Der må SDS/DS kun deltage som som almindelige gæster og aflevere en brevhilsen. Desværre. Vi håber, at de kommer på andre og bedre tanker.

### Medlems-aktiviteter styrker fællesskabet

Bestyrelsen lægger vægt på at samle medlemmerne til aktiviteter, da vi tror på, at det styrker vores fællesskab og handlekraft.

På baggrund af arbejdsmiljøresolutionen har vi afholdt fyraftensmøder om forebyggelse af belastninger og traumatisering samt haft fokus på trivsel og arbejdsmiljø på road touren i 2019.

I 2020 var planen, at regionsbestyrelsen ville have besøgt udvalgte kommuner, hvor der er behov for en styrket arbejdsmiljøindsats. Grundet COVID-19 måtte vi dog parkere campingvognen – den er for lille til, at vi kan overholde afstandskravene. Vi glæder os til at få den ud at trille igen og vil gerne involvere medlemmerne i, hvordan vi bruger den bedst muligt.

Med investeringstilgangen på det sociale voksenområde har DS ønsket at styrke indsatsen for borgerne og et arbejdsfelt, som giver mening og er fagligt udviklende for socialrådgivere og deres kolleger.

Der er afholdt et regionalt møde samt arbejdspladsbesøg i Varde, Esbjerg og Sønderborg. Tilbuddet om arbejdspladsbesøg gælder stadig, så kontakt din TR, hvis du ønsker, at din arbejdsplads skal have et besøg!

Vi arbejder hele tiden på at finde nye måder at være i kontakt med medlemmerne på.

I den seneste periode har vi budt nye socialrådgivere velkommen til faget ved deres dimission på uddannelsesstederne.

Dimittender forsøges desuden kontaktet ved ringerunder cirka tre måneder efter deres eksamen. Her snakker vi om at være ny på en arbejdsplads, god introduktion til arbejdet, TR/AMR og klubarbejdet,

jobsøgning og samarbejde med FTF-A og ikke mindst deres kontakt til DS.

I bestyrelsen nyder vi den tætte dialog med medlemmerne. Så idéer til nye metoder til at komme tættere på jer som medlemmer efterlyses.

Vi har i DS lavet en række faglige webinar-arrangementer for alle medlemmer.

#### MEDLEMSARRANGEMENTER I PERIODEN

##### 2020

- 26/08 Brugernes Bazar, Odense (aflyst pga. COVID-19)
- 11/06 Folkemøde på Bornholm (12 tilmeldte, aflyst pga. COVID-19)
- 01/05 1. maj, Odense (aflyst pga. COVID-19) – i stedet digital 1. maj
- 14/04 Virtuelt debatmøde om "autorisationsmodeller" – erstattede fysisk møde
- 10/03 Bliv klogere på din pensionsordning i PKA, Fredericia (42 tilmeldte, aflyst pga. COVID-19)
- 08/03 Kvindernes internationale kampdag, Odense (2 tilmeldte)
- 04/03 Bliv klogere på din pensionsordning i PKA, Odense (64 tilmeldte)

##### 2019

- 25/11 Faglige fællesskaber, Fredericia (45 tilmeldte)
- 26/09 Forebyg belastninger og traumatisering, UC Syd Esbjerg (56 tilmeldte)
- 16/09 Forebyg belastninger og traumatisering, UCL Odense (83 tilmeldte)
- 02/09 Medlemsmøde om investeringstilgangen, Fredericia (27 tilmeldte)
- 25/06 Mad & Museum på Ribelund, Ribe (19 tilmeldte)
- 13/06 Folkemøde på Bornholm (30 tilmeldte)
- 04/06 Socialpolitisk debat med folketingskandidater, Forsorgsmuseet i Svendborg (11 tilmeldte og medlemmer fra Svendborgklubben)
- 01/05 1. maj, Odense (13 tilmeldte)
- 20/02 Spændinger og paradokser i arbejdet med børn og unge, UC Syd Esbjerg (1 tilmeldt)
- 23/01 Hvor langt går tavshedspligten for pædagoger, socialrådgivere og lærere?, UC Syd Esbjerg (0 tilmeldte)

##### 4. kvartal 2018

- 19/11 "Det kan ikke gå helt galt" v/ Anders Lund Madsen, Kolding (94 tilmeldte)

# Det fremadrettede arbejde

### ARBEJDET I REGIONSBESTYRELSEN

Op til generalforsamlingen har vi evalueret arbejdet i den nuværende regionsbestyrelse. Bestyrelsen anbefaler den kommende bestyrelse af forholde sig til følgende:

- Facilitering og struktur.
- Mødeledelse på skift.
- Genoptagelse af samarbejdet med konsulenter
  - løbende besøg på regionsbestyrelsens møder.
- Møder: fysiske og online, korte og lange, dag og aften.
- Fastholdelse af årshjul.
- Mere debat – i grupper og samlet.
- Plads til forskellige holdninger.
- Kommunikation fra møder
  - formidling.
- Brug for tid til temadebatter om f.eks. decentral løn og FH.
- Forberedelse til møder er afgørende.

### AKTIVITETER I 2021-2022

Følgende emner og mulige aktiviteter har været drøftet:

- **Vidensudveksling mellem medlemmer i en ny form**
- **Styrkelse af sammenhængen på tværs**  
Styrke i forskellighed – mellem kommuner, region, stat, private og ledere.

- **Arbejds miljø**  
Værktøjer: styrkelse af TRIO-samarbejdet og MED-udvalgene. Tid til AMR-arbejdet og regional inspiration.
- **Organisering**  
Regionen skal fortsat være aktiv i organiseringsindsatsen – alle skal være medlemmer af DS.
- **Netværk**  
Etablering af netværk for arbejdsledige og faglige koordinatore.
- **Fokus på medlemsoplevelser for alle**
- **Øget brug af Facebook**
- **OK21**  
Information og aktiviteter.
- **Projekter med inddragelse af flere medlemmer**
- **Brugernes Bazar**
- **Arbejdspladsbesøg – road tour**
- **FH lokalt**
- **Lederne**  
Målet er at få lederne repræsenteret i regionsbestyrelsen og tilbyde flere medlemsaktiviteter målrettet lederne i samarbejde med dem.

### DEN NUVÆRENDE BESTYRELSE

**Formand Anne Jørgensen**  
Genopstiller ikke.

**Bestyrelsesmedlem Birthe Povlsen**  
Socialstyrelsen – Statsområdet  
Genopstiller ikke.

**Bestyrelsesmedlem Hanne Ryelund Sørensen**  
Tønder Kommune  
Genopstiller.

**Bestyrelsesmedlem Charlotte Vestergaard Pedersen**  
Region Syddanmark  
Genopstiller ikke.

**Bestyrelsesmedlem Tina Munksgaard Vilhelmsen**  
Odense Kommune  
Genopstiller ikke.

**Bestyrelsesmedlem Jesper Nissen**  
Fredericia Kommune  
Genopstiller.

**Bestyrelsesmedlem Mie Vode Moll**  
Svendborg Kommune  
Opstiller som kandidat til regionsformandsposten.

**Bestyrelsesmedlem Heidi Elna Poulsen**  
Odense Kommune  
Genopstiller og genopstiller til hovedbestyrelsen.

**Bestyrelsesmedlem Tina Mortensen**  
Odense Kommune  
Genopstiller ikke.

**Bestyrelsesmedlem Berit Wolff**  
Odense Kommune  
Genopstiller og er kandidat til hovedbestyrelsen.

**Bestyrelsesmedlem Katrine Marie Andersen Friborg**  
Ærø Kommune  
Genopstiller.

**1. suppleant Benny Poulsen Madsen**  
3F Varde-Billund  
Genopstiller og er kandidat til hovedbestyrelsen.

1. suppleanten har deltaget i bestyrelsesmøderne.

**Anne Møller**  
SDS-repræsentant, Odense.

**Marie Røikjær Frich**  
SDS-repræsentant, Esbjerg.

**Kritisk revisor Linda Sørensen**

# Dansk Socialrådgiverforening

Tlf. 87 47 13 00

Ds-syd@socialraadgiverne.dk



- **Kontoret i Snoghøj**

Fagforeningshuset  
Vesterballevej 3A, Snoghøj  
7000 Fredericia



- **Mødecenter Fabrikken**

Lumbyvej 17F, Bygning 4  
5000 Odense C



- **Kontoret i Odense**

Fagforeningshuset  
Lumbyvej 11, Indgang C, 2. th.  
5000 Odense C



- **Region Syds  
rullende kontor**

